



**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENGEMBANGKAN BUDAYA SEKOLAH ISLAMI
Di MTS.MUALLIMIN UNIVA MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd)
pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan**

Oleh

KHOIRUN NISA PULUNGAN

NIM: 37.14.1.021

PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

2018



**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENGEMBANGKAN BUDAYA SEKOLAH ISLAMI
Di MTS.MUALLIMIN UNIVA MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada
Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

**Oleh
KHOIRUN NISA PULUNGAN
NIM: 37.14.1.021**

Pembimbing I

Dr. Abdullah, M. Pd
NIP. 19680805 199703 1 002

PembimbingII

Nasrul Syakur Chaniago, SS M. Pd
NIP. 19770808 200801 1 014

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
2018**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20731 Telp. 6615683 - 6622925 Fax. 6615683,
Email ; fitk@uinsu.ac.id

SURAT PENGESAHAN

Skripsi ini yang berjudul "KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENGEMBANGKAN BUDAYA SEKOLAH ISLAMI DI MTS MUALLIMIN UNIVA MEDAN" yang disusun oleh KHOIRUN NISA PULUNGAN yang telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU pada tanggal :

06 Juni 2018 M
24 Ramadhan 1439 H

Skripsi telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

Ketua

Dr. Chandra Wijaya, M.Pd
NIP. 19740407 200701 1 037

Sekretaris

Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd
NIP. 19700504 201411 1 002

Anggota Penguji

1. Dr. Abdullah, M. Pd
NIP.19680805 199703 1 002

3. Dr. H. Rusvdi Ananda S. Ag. M. Pd
NIP. 19720101 200003 1 003

2. Nasru Syakur Chaniago, SS M. Pd
NIP. 19770808 200801 1 014

4. Syarbaini Saleh, S.Sos, M.Si
NIP. 19720219 199903 1 003

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd
NIP. 19601006 1994403 1 002

No : Istimewa
Lamp : -
Hal : **Skripsi**
A.n KHOIRUN NISA PULUNGAN
Medan, Mei 2018
Kepada Yth:
Bapak Dekan Fakultas
Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sumatera Utara

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Setelah membaca, meneliti, dan memberikan saran-saran seperti untuk perbaikan skripsi Mahasiswa :

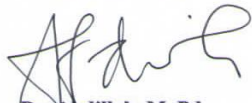
Nama : Khoirun Nisa Pulungan
NIM : 37.14.1.021
Jenjang : Strata 1 (Satu)
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Islami di MTs. Muallimin UNIVA Medan

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqosah Skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

Demikian kami sampaikan atas perhatian saudara kami ucapkan terimakasih.

Waalaikumsalam Wr.Wb

Pembimbing I



Dr. Abdillah, M. Pd
NIP. 19680805 199703 1 002

Pembimbing II



Nasrul Syakur Chaniago, SS M. Pd
NIP. 19770808 200801 1 014

ABSTRAK



Nama : Khoirun Nisa Pulungan
NIM : 37.14.1.021
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing I : Dr. Abdillah M,Pd
Pembimbing II : Nasrul Syakur Chaniago, SS, M.Pd
Judul : Kepemimpinan Kepala Madrasah
dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Islami
di MTs. Muallimin UNIVA Medan

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan budaya sekolah Islami di MTs. Muallimin UNIVA Medan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah, budaya sekolah Islami, upaya kepala madrasah dalam mengembangkan budaya sekolah Islami, faktor pendukung dalam mengembangkan budaya sekolah Islami, faktor penghambat dalam mengembangkan budaya sekolah Islami di MTs. Muallimin UNIVA Medan.

Temuan penelitian ini adalah : 1) Kepemimpinan di MTs. Muallimin merupakan kepemimpinan yang berorientasi pada misi dan visi, mengambil keputusan dengan cara musyawarah serta mengambil kebijakan yang tidak merugikan banyak pihak, 2) Budaya sekolah Islami yang diterapkan di MTs. Muallimin UNIVA Medan adalah seragam yang bercorak al-Wasliyah yaitu bagi laki-laki memakai kemeja putih celana hitam dan kopiah (peci) dan perempuan memakai baju kurung putih, rok hijau dan jibab putih yang terdapat logo al-Wasliyah dibelakangnya, selanjutnya melestarikan budaya pembelajaran kitab turost (kuning) sebagai dasar penanaman akhlak kepada siswa-siswi, selanjutnya adalah menghafal al-Quran sebagai salah satu syarat kelulusan minimal 3 juz al-Quran, melaksanakan tasmi' al-Quran setiap harinya di halaman sekolah sebelum masuk pembelajaran di kelas, budaya malu buang sampah sembarangan, budaya disiplin dengan datang tepat waktu ini berlaku bagi semua stakeholder madrasah, budaya hormat kepada guru dengan menyalam, menyapa dan lain sebagainya selanjutnya karena MTs. Muallimin merupakan madrasah yang berada di bawah naungan sebuah organisasi maka perlu ditanamkan budaya pengamalan surah as-shaff ayat 10-11, budaya berpakaian rapi sesuai syariat bagi guru. 3) Dalam upaya pengembangan budaya sekolah Islami ini hal yang dilakukan adalah memberikan sosialisasi dan motivasi kepada seluruh stakeholder sekolah agar terus bekerjasama mengembangkan budaya-budaya sekolah Islami agar menjadi madrasah yang bisa jadi inspirasi bagi madrasah-madrasah lainnya. 4) Banyak faktor diantaranya struktur organisasi yang solid, kerjasama antar stakeholder

sekolah yang baik serta lingkungan kerja yang sangat memungkinkan untuk mengembangkan budaya sekolah Islami ini. Selain itu, dalam mengembangkan

budaya sekolah Islami perlu adanya orang-orang yang kompeten dalam bidangnya, dan berdasarkan hasil observasi peneliti ini dimiliki oleh Mts. Muallimin. Dari data guru terlihat bahwa ada beberapa guru yang merupakan hafidz al-Quran serta tamatan Mesir yang tentu ini menjadi nilai plus dan faktor pendukung dalam mengembangkan budaya sekolah Islami di MTs. Muallimin UNIVA Medan. 5) Faktor penghambat yang paling sering itu datangnya dari siswa yang nakal, dan tidak bisa mengikuti aturan yang ada. Apabila pelanggaran ini terjadi maka hak bagian kesiswaan untuk memprosesnya dengan bekerjasama dengan bagian konseling sekolah. Selain itu juga karena belum terpenuhinya sarana berupa kelas karena masih harus berkongsi dengan sekolah lain.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Madrasah, Budaya Sekolah Islami

Diketahui Oleh :

Pemimbing I

Dr. Abdillah, M.Pd

NIP. 19680805 19973 1 002

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya milik Allah SWT atas rahmat dan karunianya kepada peneliti yang telah dapat menyelesaikan skripsi ini pada program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Shalawat dan Salam kepada Nabi Muhammad yang menjadi uswatun hasanah bagi ummatnya. Alhamdulillah penulis telah menyelesaikan skripsi yang berjudul **“KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENGEMBANGKAN BUDAYA SEKOLAH ISLAMI DI MTs. MUALLIMIN UNIVA MEDAN”**

Dalam skripsi ini dijabarkan bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan budaya sekolah Islami di MTs. Muallimin UNIVA Medan. Skripsi ini disusun sebagai bukti pengembangan ilmu dan teori yang selama ini didapat pada perkuliahan kedalam bentuk nyata dengan membuat skripsi penelitian yang berhubungan dengan bidang ilmu yang ditekuni yaitu Manajemen Pendidikan Islam.

Penulis bersyukur kepada Allah SWT karena telah dapat menyelesaikan skripsi ini dan peneliti juga mengucapkan terimakasih yang banyak kepada orang tua, teman, kerabat, dan orang-orang terdekat yang banyak membantu saya dalam memberi masukan dan lain sebagainya untuk penyelesaian skripsi ini. dari itu pada kesempatan ini penulis ingin berterima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag, selaku Rektor UIN-SU yang telah menerima saya menjadi Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Sumatera Utara
2. Bapak Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU sekaligus Dosen Penasehat Akademik penulis dan merupakan salah satu Dosen yang saya kagumi.
3. Bapak Dr. Abdillah M.Pd selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam, yang telah menyetujui judul ini. Kemudian terimakasih kepada seluruh staff jurusan yang telah membantu mengurus administasi hingga skripsi ini selesai.
4. Bapak Nasrul Chaniago SS M.Pd dan Bapak Anzhizhan MA selaku pembimbing penulis dalam mengkritik, mengoreksi, memberi saran dan masukan dalam pembuatan skripsi ini hingga selesai.
5. Bapak Ibu Dosen yang telah membimbing dan mendidik penulis selama menjalani pendidikan di Fakultas Tarbiyah UIN-SU
6. Seluruh pihak MTs. Muallimin UNIVA Medan terutama Kepala Madrasah MTs. Muallimin UNIVA Medan Ustadz Kasran MA, Drs, Ustadz Muhayan MA selaku Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum, Ustadz Irham Azmi S.Pd selaku Wakil Kepala Madrasah bagian Kesiswaan dan seluruh Guru dan Staff yang telah banyak membantu mengizinkan penulis melakukan penelitian sehingga skripsi ini bisa selesai
7. Yang paling istimewa kepada kedua orang tua tercinta yakni Ayahanda Ibrahim Pulungan dan Ibunda tersayang Rosyidah Lubis yang tidak henti-

hentinya melimpahkan cinta dan kasih sayang, do'a serta dukungan moril maupun materil yang menjadi semangat lahir dan batin bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Yang tersayang adik-adikku M. Alfi Syahrin Pulungan, Nikmatul Wardiah Pulungan, Aisyah Aminy, Iresha Khalila, Khairunnisa, Kholida Permata, Zaini Aqmar, Siti Syahidah, yang tidak bosan bertanya serta memberi semangat dan do'a yang tiada putus kepada penulis agar segera menyelesaikan skripsi ini.
9. Kak Aulya Fahma S.Pd yang membantu, mengoreksi, memberi saran dan masukan kepada penulis dalam pengerjaan skripsi ini hingga selesai. Serta banyak membantu penulis memenuhi keperluan semerter akhir.
10. Sahabatku Aziza S, Nurafni Siregar, Ainun Mardiah Siahaan, Inka Paramitha serta teman-teman seperjuangan, tempat berbagi keluh kesah, tempat diskusi, tempat mencari informasi keluarga besar MPI 1 Annisa, Ifroh, Ade, April, Elsyah, Dita, Ina, Noni, Jannah, Yofi, Laila, Desi, Canti, Anna, Baiti, Ikma, Tiwi, wizah, fery, Faruq, Rahmad P, Irfandi, Rizal, Runnas, Rahmad H, Rasyid, Rahmad R, Nurul, Andre, Sholeh, Diswan dan seluruh Keluarga Besar MPI stambuk 2014 dan keluarga KKN 59 Padang Cermin (kak nana, kak dina, kak alfi, kak dina, kak zura, kak anti, euis, amel, nikmah, mita, icha, ziha, ummi, uma, indah, ana, bang deni, bang naza, bang agus, bang tam-tam, dio, runnas) yang selalu sama-sama memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Shahibati jannah, Putri Gianti, Nidaul Husna Khairi, Fauziah Nur, Rozanah, Diah Ramadhani tempat berbagi cerita dalam proses pengerjaan dan saling menyemangati dalam mengerjakan skripsi ini hingga selesai.

12. Wadahku dalam mengaplikasikan segala ilmu, LPTQ Muallimin, Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI), Dompok Dhuafa Volunteer Sumatera Utara (DDV SUMUT), yang selalu mensupport untuk menyelesaikan skripsi ini.

Serta seluruh keluarga besar yang memberikan semangat, doa pada saya dalam pembuatan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalasnya dengan kebaikan-kebaikan yang berlipat ganda pula. Aamiin ya Rabbal 'alamin,

Akhirul kalam, penulis menyerahkan diri kepada Allah SWT seraya mengharapkan keridhoan-Nya semoga kita selamat dunia dan akhirat. Aamiin ya Rabbal'alamin. Demikianlah yang dapat penulis sampaikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembacanya.

Medan, Mei 2018

Penulis

Khoirun Nisa Pulungan

NIM 37.14.1.021

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Fokus Penelitian.....	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH	9
1. Pengertian Kepala Madrasah	9
2. Peran Kepala Madrasah.....	16
3. Fungsi Kepala Madrasah	20
B. BUDAYA SEKOLAH ISLAMII.....	21
1. Pengentian Budaya Sekolah Islami.....	21
2. Karakteristik Budaya Islami	26
3. Faktor Pendukung Budaya Islami.....	28
4. Dampak Penerapan Budaya Islami	30
C. Peran Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Islami.....	32
D. Penelitian Relevan.....	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38
A. Pendekatan Metode Yang Digunakan.....	38
B. Subjek Penelitian	39

C. Prosedur Pengumpulan Data	40
D. Analisis Data.....	41
E. Pemeriksaan atau Pengecekan Data.....	42
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	43
A. Temuan Umum Penelitian.....	43
1. Letak Geografis MTs. Muallimin UNIVA Medan	43
2. Visi dan Misi MTs. Muallimin UNIVA Medan	43
3. Struktur Organisasi MTs. Muallimin UNIVA Medan.....	44
4. Keadaan Guru dan Pegawai MTs. Muallimin UNIVA Medan.....	46
5. Keadaan Sarana Prasarana MTs. Muallimin UNIVA Medan.....	48
6. Keadaan Siswa MTs. Muallimin UNIVA Medan.....	50
B. Temuan Khusus Penelitian.....	51
1. Kepemimpinan Kepala Madrasah Mts. Muallimin UNIVA Medan.....	51
2. Budaya Sekolah Islami MTs. Muallimin UNIVA Medan	54
3. Upaya Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Sekolah IslamiMTs. Muallimin UNIVA Medan.....	61
4. Faktor Pendukung Budaya Sekolah Islami MTs. Muallimin UNIVA Medan	69
5. Faktor Penghambat Budaya Sekolah Islami MTs. Muallimin UNIVA Medan	72
C. Pembahasan Penelitian	75
BAB V PENUTUP	84
A. Simpulan.....	82
B. Saran	84
DAFTAR REFERENSI	85
DAFTAR LAMPIRAN	86
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	103

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	:Dampak Prilaku Islami Sekolah/Organisasi	31
Tabel 4.1	: Visi dan Misi MTs. Muallimin UNIVA Medan	43
Tabel 4.2	: Daftar Nama Guru dan Pegawai MTs. Muallimin UNIVA Medan.....	46
Tabel 4.3	: Keadaan Sarana Prasarana MTs. Muallimin UNIVA Medan	48
Tabel 4.4	: Jumlah Siswa Siswi MTs. Muallimin UNIVA Medan..	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi MTs. Muallimin UNIVA Medan 44

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar orang tua atau guru dalam menyelenggarakan kegiatan pengembangan diri peserta didik agar menjadi manusia yang sesuai dengan tujuan hidupnya. Pendidikan bisa membantu manusia mengangkat harkat dan martabatnya dibandingkan manusia lainnya yang tidak berpendidikan. Pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan jasmani dan ruhani anak didik menuju terbentuknya kepribadian utama menurut ukuran-ukuran tertentu.

Bagi suatu negara yang ingin maju, maka pendidikan negara itu harus ditangani dengan serius, karena pendidikan memegang peranan penting dalam menjamin pertumbuhan, perkembangan dan kelangsungan hidup suatu negara. Menurut UUSPN No. 20 tahun 2003 bahwa fungsi pendidikan adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu, penting untuk terus menerus meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah, keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. Bagaimanapun, kepala sekolah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Tidak kita jumpai sekolah yang baik dengan kepala sekolah

yang buruk atau sebaliknya sekolah yang buruk dengan kepala sekolah yang baik. Kepala sekolah yang baik bersikap dinamis untuk mempersiapkan berbagai macam program pendidikan. Bahkan, tinggi rendahnya mutu suatu sekolah ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Setiap lembaga pendidikan diharapkan memiliki suatu kelebihan yang bersifat positif, misalnya berupa budaya yang diberdayakan lembaga, untuk menjadi pembeda lembaga pendidikan tersebut dengan lembaga pendidikan yang lain. Sehingga lembaga tersebut memiliki keunikan/keunggulan yang dijanjikan kepada masyarakat sebagai konsumen pendidikan.

Oleh karena itu, agar kualitas pendidikan meningkat, selain dilakukan secara struktural perlu diiringi pula dengan pendekatan kultural. Berdasarkan deskripsi tersebut, maka beberapa pemimpin dalam bidang pendidikan memberikan arah baru, bahwa *culture* atau budaya unit-unit pelaksana kegiatan yang ada disekolah turut menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang berlangsung pada sebuah lembaga atau institusi pendidikan.

Kepala sekolah menurut Wahjosumidjo dalam Kompri merupakan tenaga fungsional guru yang di beri tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses pembelajaran, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pembelajaran.¹ Kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didaya gunakan

¹Kompri, (2017), *Standardisasi Kompetensi kepala Sekolah Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional*, Jakarta: Kencana, h. 36.

secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Permendiknas No. 28 Tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai kepala Sekolah/Madrasah menjelaskan bahwa kompetensi kepala sekolah/madrasah adalah pengetahuan, sikap, dan keterampilan pada dimensi-dimensi kepribadian, manajerial, kewisausahaan, supervisi dan sosial.

Sebagaimana yang telah disampaikan diatas bahwa salah satu keterampilan yang harus dimiliki kepala sekolah adalah keterampilan manajerial. Dalam keterampilan ini salah satu yang harus dipenuhi adalah menciptakan budaya sekolah yang mantap yang akhirnya bisa menjadi ciri khas dari sekolah tersebut. Budaya yang berjalan dengan baik maka akan melahirkan output yang baik pula. Dalam menjalankan suatu budaya yang dianut sekolah maka peran penting seorang kepala sekolah sangat dibutuhkan agar roda kepemimpinan berjalan dengan baik sesuai dengan visi dan misi yang telah disepakati.

Budaya secara umum adalah norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.² Sedangkan yang dimaksud sekolah adalah suatu lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran³. Maka budaya sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntut kebijakan kepala sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk *stakeholder* pendidikan. Budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterimasecara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, yang

²Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, 2012, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi 3*, Jakarta: Rajawali Press, h. 373.

³Mulyadi, 2016, *Bimbingan Konseling di Sekolah dan Madrasah Edisi Pertama*, Jakarta: Kencana, h. 418.

dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personel sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staff, siswa, dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah.⁴

Dengan adanya budaya sekolah, sekolah tersebut memiliki ciri khas tersendiri, menambah kekayaan sekolah sebagai suatu kebanggaan, menjadi alat kontrol dan citra sekolah sehingga dapat membawa nama sekolah ke permukaan. Budaya organisasi sekolah dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu yang tampak (*tangible*) dan tidak tampak (*intangible*). Aspek yang tidak tampak dari sebuah budaya meliputi nilai-nilai, keyakinan dan ideologi. Aspek yang tampak merupakan tulisan, perilaku yang ditampilkan, bangunan, fasilitas, serta benda-benda yang digunakan.

Pemeliharaan budaya organisasi yang baik akan menghasilkan interaksi yang baik dan saling mempengaruhi individu yang satu dengan individu yang lain dalam lingkungan sekolah. Salah satu model budaya sekolah adalah budaya Islami yang mempunyai warna tersendiri dan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yaitu pembentukan karakter peserta didik. Penciptaan suasana atau budaya islami berarti menciptakan suasana atau iklim kehidupan keagamaan.

Dalam suasana kehidupan keagamaan Islam yang dampaknya adalah berkembangnya suatu pandangan hidup yang bernapaskan atau dijiwai oleh ajaran dan nilai-nilai agama Islam. Yang diwujudkan dalam sikap hidup serta keterampilan hidup oleh para warga sekolah. Dalam arti kata penciptaan Islami ini dilakukan dengan pengamalan, ajakan (persuasif) dan pembiasaan-pembiasaan

⁴Kompri, 2017, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional*, Jakarta: Kencana, h. 177 .

sikap agamis baik secara vertikal (*hablumminallah*) dan horizontal (*hablumminannas*) dalam lingkungan sekolah.

Pengembangan budaya Islami merupakan salah satu kebijakan yang harus diperhatikan oleh sekolah umumnya atau lembaga pendidikan Islam. Budaya Islami akan tercipta dengan sendirinya, tetapi memerlukan tangan-tangan kreatif, inovatif dan visioner untuk menciptakan, menggerakkan dan mengembangkannya, dengan adanya budaya Islami di sekolah atau lembaga pendidikan Islam dapat mengenalkan dan menanamkan nilai-nilai agama Islam sehingga pada proses perkembangan anak nantinya senantiasa berpegang teguh terhadap nilai-nilai ajaran agama Islam dan dapat membentuk akhlaqul karimah peserta didik. Selain itu juga dapat mewujudkan nilai-nilai ajaran agama sebagai suatu tradisi yang harus diterapkan oleh lembaga pendidikan Islam.

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Muallimin Univa Medan merupakan Madrasah Plus Swasta yang bernuansa Islami. Madrasah ini banyak diminati oleh masyarakat kota Medan khususnya masyarakat sekitaran kecamatan Medan Amplas. Madrasah ini merupakan sekolah yang setaraf dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang berorientasi pada sistem Pendidikan Nasional dan Sistem pendidikan Al Wasliyah yang memiliki kekhasan mengkaji kitab-kitab Islam klasik (kitab Turost). Selain itu Madrasah ini juga menanamkan budaya Islami dengan kewajiban menghafal al-Quran kepada seluruh murid selama 3 tahun masa pembelajaran dengan target minimal 3 juz al-Quran, dan setiap pagi melakukan tasmi' al-Quran di lapangan sekolah.

Madrasah ini menarik minat saya sebagai peneliti untuk melihat lebih dalam bagaimana kepemimpinan kepala Madrasah dalam menanamkan budaya kepada murid khususnya budaya islami. Maka dari itu disini saya mengangkat judul **“KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENGEMBANGKAN BUDAYA SEKOLAH ISLAMI Di MTS. MUALLIMIN UNIVA MEDAN”**

B. Fokus Penelitian

Dari latar belakang di atas peneliti memfokuskan masalah mengenai : kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengembangkan budaya Islami di MTs Muallimin Univa Medan.

Sesuai fokus penelitian di atas, agar mendapatkan informasi yang akurat dan lebih terfokus, maka peneliti merumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs.Muallimin Univa Medan ?
2. Bagaimana budaya sekolah Islami di MTs. Muallimin Univa Medan ?
3. Bagaimana upaya Kepala Madrasah dalam Mengembangkan budaya sekolah Islami di MTs. Muallimin Univa Medan?
4. Apa faktor pendukung dalam mengembangkan budaya sekolah Islami di MTs Muallimin Univa Medan?
5. Apa faktor penghambat dalam mengembangkan budaya sekolah Islami di MTs Muallimin Univa Medan?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs. Muallimin Univa Medan.
2. Budaya sekolah Islami di MTs. Muallimin Univa Medan.
3. Upaya Kepala Madrasah dalam Mengembangkan budaya sekolah Islami di MTs. Muallimin Univa Medan.
4. Faktor pendukung dalam mengembangkan budaya sekolah Islami di MTs Muallimin Univa Medan.
5. Faktor penghambat dalam mengembangkan budaya sekolah Islami di MTs Muallimin Univa Medan.

D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan peneliti dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat terhadap perkembangan ilmu manajemen pendidikan
- b. Diharapkan dapat memperkaya kepustakaan tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan budaya Islami pada suatu lembaga pendidikan khususnya Islam , dan dapat menjadi perbandingan dengan yang lain.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan dengan adanya penelitian tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan budaya islami yang dilakukan di MTs.

Muallimin dikecamatan Medan Amplas, maka hasil penelitian ini dapat memberi sumbangsih kepada para kepala madrasah agar lebih efektif mengembangkan budaya sekolah khususnya yang bernuansa islami guna meningkatkan kualitas sekolah dan memiliki daya saing yang baik.

- b. Diharapkan dengan adanya penelitian tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan budaya islami yang dilakukan di MTs. Muallimin Univa Medan dikecamatan Medan Amplas, maka hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi terhadap lembaga-lembaga lain tentang mengembangkan budaya Islami di madrasah.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah

Pemimpin pendidikan dalam hal ini adalah kepala madrasah sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di lembaga pendidikan, harus memiliki kesiapan dan kemampuan untuk membangkitkan semangat kerja personal. Seorang pemimpin juga harus mampu menciptakan iklim dan suasana yang kondusif, aman, nyaman, tentram, menyenangkan, dan penuh semangat dalam bekerja bagi para pekerja dan para pelajar. Sehingga pelaksanaan pendidikan dan pengajaran dapat berjalan tertib dan lancar dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam organisasi apapun, termasuk organisasi lembaga pendidikan. Tanpa adanya kepemimpinan di lembaga pendidikan, tujuan pencapaian lembaga pendidikan tidak akan tercapai. Lembaga pendidikan memiliki tujuan untuk meningkatkan pendidikan ideografik dan nomotetik. Pendidikan ideografik adalah untuk meningkatkan kapasitas individu berdasarkan minat dan bakat serta potensi laten yang dimilikinya. Sedangkan pendidikan nomotetik adalah untuk melembagakan tujuan lembaga pendidikan ke dalam karakter ideografik peserta didik.⁵

Jika membicarakan tentang kepemimpinan sangat banyak variasi dalam mendefinisikannya. Secara luas kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses yang meliputi mempengaruhi para anggota dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

⁵Amiruddin Siahaan dkk, 2013, *Administrasi Satuan Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, h. 184.

Praktik kepemimpinan berkaitan dengan mempengaruhi tingkah laku dan perasaan orang lain baik secara individual maupun kelompok dalam arahan tertentu, sehingga melalui proses kepemimpinan dapat membantu mengarahkan orang dan ide-ide yang telah difikirkan bersama agar terwujud dan teraplikasi dengan baik. Nanang Fattah menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan atau tindakan seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.⁶

Menurut Pamudji kepemimpinan adalah kemauan yang dikehendaki untuk menggerakkan dan mengarahkan orang-orang pada tujuan yang dikehendaki oleh pemimpin.⁷ Ini berarti ada tahapan tertentu, kepemimpinan dapat diartikan sebagai salah satu sarana dalam menggerakkan dan salah satu fungsi manajemen.

Di dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah *khalifah* yang berarti wakil. Pemakaian kata *khalifah* setelah Rasulullah SAW wafat menyentuh juga maksud yang terkandung di dalam perkataan “amir” (jamaknya umara) atau penguasa.⁸ Oleh karena itu, kedua istilah ini, dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin formal. Namun, jika merujuk kepada firman Allah SWT dalam surahAl-Baqarah, 2: 30 sebagaiberikut:

⁶Conni Chairunnisa, 2016, *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*, Jakarta: Rajawali Press, h. 107.

⁷Khairul Umam, 2012, *Manajemen Oragnisasi*, Bandung: Pustaka Setia, h. 125

⁸Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, 2012, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, h. 4

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿١٠٠﴾

Artinya :

*Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."*⁹

Perkataan khalifah dalam ayat tersebut tidak hanya ditujukan kepada para khalifah sesudah Nabi, tetapi adalah penciptaan Nabi Adam yang disebut sebagai manusia dengan tugas untuk memakmurkan bumi yang meliputi tugas menyeru orang lain berbuat amar makruf dan mencegah perbuatan mungkar.¹⁰ Berdasarkan ayat tersebut khalifah bukan hanya kedudukan formal namun juga kedudukan non formal yang sifatnya menyeluruh.

Selain kata khalifah disebutkan juga kata *ulil amri* yang satu akar dengan kata amir sebagaimana disebutkan di atas. Kata ulil berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam¹¹, sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S.An-Nisa', 4: 59 :

⁹Hamka, 2003, *Tafsir al-Azhar*, Jakarta: Panjimas, h. 39

¹⁰Ibid, h. 6

¹¹Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, 2012, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, h. 4

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya:

*Hai sekalian manusia, bertakwalah kepada Tuhan-mu yang telah menciptakan kamu dari seorang diri, dan dari padanya Allah menciptakan isterinya; dan dari pada keduanya Allah memperkembang biakkan laki-laki dan perempuan yang banyak. dan bertakwalah kepada Allah yang dengan (mempergunakan) nama-Nya kamu saling meminta satu sama lain dan (peliharalah) hubungan silaturrahim. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasi kamu.*¹²

Dalam hadis Rasulullah SAW, istilah pemimpin dijumpai dalam kata ra'in seperti diseutkan dalam hadist yang diriwayatkan Bukhari Muslim :

كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته

Artinya:

Setiap orang diantara kamu adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya”

Berdasarkan ayat al-Quran dan hadist diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam Islam adalah kegiatan, menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan diridhoi Allah SWT.

Sedangkan dalam konsep pendidikan Soetopo dan sumanto menjelaskan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan untuk memengaruhi dan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan secara bebas dan

¹²Hamka, 2003, *Tafsir al-Azhar*, Jakarta: Panjimas, h. 56

sukarela.¹³ Sedangkan Robbins mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi sekelompok orang kearah pencapaian tujuan.¹⁴

Sedangkan menurut Terry kepemimpinan adalah hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu memengaruhi oarang lain agar bersedia bekerja sama dalam tugas-tugas yang berkaitan untuk mencapai apa yang diinginkannya.¹⁵

Berdasarkan defenisi-defenisi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, membimbing, menuntun, memandu sekelompok orang agar mau berkontribusi dengan melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan guna mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Sedangkan yang dimaksud dengan kepala sekolah menurut permendiknas No. 28 Tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah/madrasah menyebutkan bahwa kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin Taman Kanak-Kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar/madrasah ibtdaiyah (SD/MI), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama/madrasah tsanawiyah (SMP/MTS), sekolah menengah perta luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), sekolah menengah atas luar biasa (SMALB), sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK) yang bukan sekolah bertaraf internasional (SBI) atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional (SBI).¹⁶

Dalam ruang lingkup sekolah *top leader* atau pemegang kuasa tertinggi adalah kepala sekolah dengan kata lain kepala sekolah adalah pemimpin bagi lembaga yang dipimpinnya. Maka merujuk pada stateman tersebut dapat difahami bahwa kepala sekolah merupakan orang tertinggi kuasanya dalam sebuah lembaga

¹³Conni Chairunnisa, 2016, *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*, Jakarta: Rajawali Press, h. 107

¹⁴Ibid, h. 108

¹⁵Ibid, h. 107-108

¹⁶Kompri, 2017, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori Untuk Praktik Sekolah*, Jakarta: Kencana, h. 38

pendidikan yang memberi pengaruh besar terhadap kemajuan sebuah lembaga pendidikan.

Menurut Winardi yang dimaksud pemimpin adalah seorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat memengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengerahkan usaha bersama ke arah pencapaian “sasaran-sasaran tertentu”.¹⁷

Dalam Hikmat, pemimpin dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Pemimpin adalah orang yang berwenang mengendalikan organisasi berikut seluruh struktur yang terdapat di dalamnya.
- b. Pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan meningkatkan sumber daya anak manusia dan sumberdaya organisasi.
- c. Pemimpin adalah orang yang paling berpengaruh di dalam organisasi.
- d. Pemimpin adalah orang yang memiliki kedudukan tertinggi dalam organisasi.
- e. Pemimpin adalah orang yang paling bertanggung jawab terhadap kinerja organisasi.¹⁸

Menurut Idrus dkk, pemimpin adalah orang yang membantu orang lain untuk memperoleh hasil-hasil yang diinginkan.¹⁹ Menurut Sudarwan Danim, kepala sekolah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah.²⁰

Sedangkan menurut Asmani, kepala sekolah adalah jabatan fungsional yang diberikan oleh lembaga menaungi sekolah, bisa yayasan, Kementerian Pendidikan Nasional, Kementerian Agama, atau yang lainnya, baik melalui mekanisme pemilihan, penunjukan, maupun yang lainnya kepada seseorang. Penetapan kepala sekolah oleh lembaga-lembaga ini tentu dengan pertimbangan

¹⁷J. Winardi, 2015, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: Prenadamedia Group, h. 304.

¹⁸Hikmat, 2009, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, h. 248-249.

¹⁹Achmad Idrus dkk, 2015, *Pengantar Manajemen*, Medan: Perdana Publishing, h. 113.

²⁰Sudarwan Danim, 2010, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung: Pustaka Setia, h. 145.

matang, khususnya berkaitan dengan kualifikasi yang dibutuhkan agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab besarnya dalam memimpin sekolah.²¹

Berdasarkan hal tersebut maka sudah menjadi kewajiban setiap stakeholder pendidikan untuk menetapkan seorang kepala sekolah yang mumpuni dibidangnya agar dapat sama-sama mewujudkan visi serta isi dari sekolah tersebut. Kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin sekaligus mengorganisir dan mengelola pelaksanaan program belajar mengajar yang diselenggarakan disekolah yang dipimpinnya, sebab tanpa adanya keahlian dalam kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah, niscaya program yang telah direncanakan tidak akan bisa berjalan secara maksimal, sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW sebagai berikut.

إِذَا وَسِدَّ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَتَنْظُرِ السَّاعَةِ (رواه البخارى)

Apabila suatu urusan diserahkan pada bukan ahlinya, maka tunggu saat kehancurannya (H.R. Bukhari).

Kepala sekolah atau kepala madrasah ialah salah satu personel sekolah/madrasah yang membimbing dan memiliki tanggung jawab bersama anggota lain untuk mencapai tujuan. Kepala sekolah atau kepala madrasah secara resmi diangkat oleh pihak atasan. Kepala sekolah atau kepala madrasah ini disebut pemimpin resmi atau *official leader*. Dan bagi seorang kepala sekolah atau kepala madrasah memimpin adalah mempengaruhi. Kepemimpinan bukan jabatan posisi atau bagan alir (*flowchart*). Kepemimpinan adalah suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain.²²

²¹Jamal Ma'mur Asmani, 2012, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Jogjakarta: Diva Press, h. 18.

²²Helmawati, 2014, *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Managerial Skills*, Jakarta: Rineka Cipta, hal. 17-18.

Beranjak dari pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan kepala sekolah/madrasah adalah segala bentuk upaya atau usaha seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengatur, mengorganisasikan anggota yang ada agar dapat bekerjasama dalam meningkatkan kualitas sebuah lembaga pendidikan sesuai dengan visi dan misi yang telah dirumuskan bersama.

2. Peran Kepala Sekolah

Peran kepemimpinan dapat berlangsung di dalam dan di luar organisasi. Karena itu, salah satu peran strategis seseorang dalam organisasi selain sebagai manajer adalah sebagai pemimpin. Mengacu kepada pendapat Robbins (1991), dipahami bahwa peran adalah seperangkat pola perilaku yang diharapkan berkaitan dengan tugas seseorang dalam kedudukan pada satu unit sosial.

Newel menjelaskan bahwa peran adalah sama dengan perilaku dalam kedudukan tertentu dan mencakup perilaku itu sendiri dan sikap serta nilai yang melekat dalam perilaku.²³

Berdasarkan pendapat diatas, peran adalah harapan-harapan yang berkaitan dengan aktivitas-aktivitas atau perilaku seseorang berkenaan dengan tugas seseorang dalam kedudukan tertentu. Jadi, peran kepala sekolah ialah aktivitas-aktivitas atau pola perilaku kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai kepala sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional terdapat tujuh peran utama kepala

²³Syafaruddin & Asrul, 2015, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media,, hal. 59.

sekolah yaitu, sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, pencipta iklim kerja, dan wirausahaan.²⁴

Merujuk kepada tujuh peran tersebut maka dibawah ini akan dipaparkan secara jelas satu persatu dari peran tersebut :

- a. Kepala sekolah sebagai edukator (pendidik). Kegiatan pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum sekolah. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran di sekolahnya tentu saja sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya.
- b. Kepala sekolah sebagai manajer. Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilkakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah seyogianya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan diklat, baik yang dilaksanakan di sekolah, contohnya MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), diskusi profesional dan sebagainya atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan diluar sekolah seperti kesempatan melanjutkan

²⁴Kompri, 2017, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori Untuk Praktik Sekolah*, Jakarta: Kencana, h. 61.

pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

- c. Kepala sekolah sebagai administrator. Berkenaan dengan mengelola keuangan dalam meningkatkan kompetensi guru pasti tidak terlepas dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan memengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya.
- d. Kepala sekolah sebagai supervisor. Secara bertahap seorang kepala sekolah dituntut untuk melakukan kegiatan supervisi. Misalnya dengan melakukan kunjungan kelas untuk mengamati setiap proses pembelajaran yang dilakukan guru dalam kelas secara langsung, terutama dalam hal pemilihan dan penggunaan metode belajar guru serta media pendukung pembelajaran dan tingkat keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Melalui kegiatan supervisi ini maka kepala sekolah akan mengetahui kelemahan serta keunggulan para guru dalam proses pembelajaran serta tingkat penguasaan kompetensi guru. Sehingga akhirnya dapat diupayakan solusi apa yang bisa dilakukan untuk memperbaiki kekurangan yang dimiliki guru dan mempertahankan bahkan meningkatkan keunggulan yang dimiliki guru tersebut.
- e. Kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin). Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah setidaknya memiliki dua gaya kepemimpinan, yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, kepala sekolah dapat menerapkan

kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Namun demikian, dari hasil studi yang dilakukan Wiyono (2000) terhadap 64 kepala sekolah dan 256 guru sekolah dasar di Bantul, terungkap bahwa etos kerja guru lebih tinggi ketika dipimpin oleh kepala sekolah atau kepala madrasah dengan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. (cari jurnal berkaitan)

- f. Kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja. Budaya dan iklim kerja yang kondusif akan memungkinkan setiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerjanya secara unggul, yang disertai usaha untuk meningkatkan kompetensinya. Oleh karena itu dalam upaya menciptakan budaya dan iklim yang kondusif kepala sekolah hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip berikut : 1) para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan, 2) tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para guru sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja, para guru juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut, c) para guru harus selalu diberitahu tentang setiap pekerjaannya, d) pemberian hadiah lebih baik dari hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan, e) usahakan untuk memenuhi kebutuhan sosio-psiko-fisik guru, sehingga memperoleh kepuasan.
- g. Kepala sekolah sebagai wirausahaan. Dalam menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dihubungkan dengan peningkatan kompetensi guru, maka kepala sekolah seyogianya dapat menciptakan pembaruan, keunggulan

komperatif, serta memanfaatkan berbagai peluang. Kepala sekolah dengan sikap kewirausahaan yang kuat akan berani melakukan perubahan-perubahan yang inovatif di sekolahnya, termasuk perubahan dalam hal yang berhubungan dengan proses pembelajaran siswa beserta kompetensi gurunya.

3. Fungsi Kepala Sekolah

Fungsi utama pemimpin pendidikan adalah kelompok untuk belajar

memutuskan dan berkerja, antara lain:

- a. Pemimpin membantu terciptanya suasana persaudaraan, kerjasama, dengan penuh rasa kebebasan.
- b. Pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisir diri yaitu ikut serta dalam memberikan rangsangan dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan dan menjelaskan tujuan.
- c. Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja, yaitu membantu kelompok dalam menganalisis situasi untuk kemudian menetapkan prosedur mana yang paling praktis dan efektif.
- d. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok. Pemimpin memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman. Pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk melatih kelompok menyadari proses dan isi pekerjaan yang dilakukan dan berani menilai hasilnya secara jujur dan objektif.
- e. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi.²⁵

Dari paparan diatas maka dapat disimpulkan fungsi kepala sekolah, yaitu

sebagai administrator pendidikan, supervisor pendidikan, dan pemimpin pendidikan. Kepala sekolah berfungsi sebagai administrator pendidikan berarti untuk meningkatkan mutu sekolahnya, seorang kepala sekolah dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas sekolahnya misalnya gedung, perlengkapan atau peralatan dan lain-lain yang tercakup dalam bidang administrasi pendidikan. Lalu jika kepala sekolah berfungsi sebagai supervisor pendidikan berarti usaha

²⁵Muhaimin, 2009, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Predana Media Groub, h.126.

peningkatan mutu dapat pula dilakukan dengan cara peningkatan mutu guru-guru dan seluruh staf sekolah, misalnya melalui rapat-rapat, observasi kelas, perpustakaan dan lain sebagainya. Dan kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin pendidikan berarti peningkatan mutu akan berjalan dengan baik apabila guru bersifat terbuka, kreatif dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana yang demikian ditentukan oleh bentuk dan sifat kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah

B. Budaya Sekolah Islami

1. Pengetian Budaya Sekolah Islami

Kata “kebudayaan” berasal dari kata Sanskerta *buddhaya* yaitu bentuk jamak dari *buddhi* yang berarti “budi” atau “akal”. Dengan demikian kebudayaan dapat diartikan : “hal-hal yang bersangkutan dengan akal”. Ada sarjana lain yang mengupas kata budaya sebagai suatu perkembangan dari kata majemuk *budi-daya*, yang berarti “daya dan budi”. Karena itu mereka membedakan “budaya” dan “kebudayaan”. Demikianlah budaya adalah hasil dari cipta, karsa, dan rasa itu. Dalam istilah “antropologi budaya” perbedaan itu ditiadakan. Kata “budaya” disini hanya dipakai sebagai singkatan saja dari “kebudayaan” dengan arti yang sama.

Budaya berkenaan dengan cara manusia hidup. Manusia belajar berpikir, merasa, mempercayai dan mengusahakan apa yang patut menunjukkan budayanya. Budaya adalah suatu konsep yang membangkitkan minat. Secara formal budaya didefinisikan sebagai tatanan pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, hierarki, agama, waktu, dan lain sebagainya yang dimiliki dan diperoleh sekelompok besar dari generasi ke generasi melalui usaha individu dan kelompok.²⁶

²⁶Jalaluddin Rakhmat, 2009, *Komunikasi Antarbudaya Panduan Berkomunikasi dengan Oran-Orang Berbeda Budaya*, Bandung : PT.Remaja Rosdakarya, h. 19

Menurut Edgar H. Schein, budaya adalah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, budaya diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.²⁷

Dalam ilmu antropologi jauh lebih luas sifat dan ruang lingkupnya. Kebudayaan menurut ilmu antropologi adalah keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan belajar. Hal tersebut berarti bahwa seluruh tindakan manusia adalah “kebudayaan” karena hanya sedikit tindakan manusia dalam kehidupan masyarakat yang tidak perlu dibiasakan dengan belajar, yaitu hanya beberapa tindakan naluri, beberapa refleks, beberapa tindakan akibat proses fisiologis, atau kelakuan membabi buta.

Bahkan berbagai tindakan manusia yang merupakan kemampuan naluri yang terbawa dalam gen bersama kelahirannya (seperti makan, minum, atau berjalan dengan kedua kakinya) juga disebut dengan kebudayaan.

Defenisi yang menganggap bahwa “kebudayaan” dan “tindakan kebudayaan” itu adalah segala tindakan yang harus dibiasakan oleh manusia dengan belajar (learned behavior). Menurut Keegan Chhattab menjelaskan dalam

²⁷Saefullah, 2012, *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: CV Pustaka Setia, h.88

bukunya “Manajemen Perusahaan Global” bahwa budaya merupakan cara hidup yang dibentuk oleh sekelompok manusia termasuk nilai yang disadari tidak disadari, yang diturunkan dari generasi ke generasi berikutnya.

Budaya dalam pengertian yang luas adalah pancaran daripada budi dan daya. Seluruh apa yang difikir, dirasa dan direnung diamalkan dalam bentuk daya yang menghasilkan kehidupan. Budaya adalah cara hidup suatu bangsa atau umat. Makna budaya pada hari ini dibatasi dengan maksud lagu, musik, tarian, lakonan dan kegiatan seumpamanya. Budaya tidak lagi dilihat sebagai pancaran ilmu dan pemikiran yang tinggi dan murni dari sesuatu bangsa untuk mengatur kehidupan berdasarkan peradaban.²⁸

Dari definisi di atas, tampak bahwa suatu budaya tertentu akan mempengaruhi kehidupan masyarakat tertentu (walau bagaimanapun kecilnya). Dengan demikian, suatu hasil budaya kelompok masyarakat tertentu akan dianggap lebih tinggi dan bahkan mungkin lebih diinginkan. Hal ini dilakukan agar kelompok masyarakat tertentu itu memiliki derajat atau tingkatan yang lebih baik dari tetangganya. Sedangkan apa yang diadopsi tersebut akan ditampakkan dalam wujud perilaku, sikap, ide-ide, serta penalaran. Dengan demikian, antara individu yang satu dengan individu yang lain dapat mempunyai perbedaan walau mereka berasal dari latar budaya.

Akhirnya dapat di ambil kesimpulan bahwa budaya merupakan hasil cipta, karsa dan karya manusia berupa peradaban yang dapat diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Budaya ini bukan saja berupa norma-norma, tetapi dapat juga berupa benda-benda yang menunjukkan hasil karya yang dapat menuntun peradaban semakin berkembang ke arah kemajuan.

²⁸Nasin Elkabumani, 2014, *Penerapan Pembelajaran Budaya dan Karakter bangsa*, Bandung: CV Gaza Publishing, h.8.

Sedangkan yang dimaksud dengan sekolah merupakan sebuah organisasi. Dan organisasi merupakan sistem sosial. Sebuah sistem sosial, terdiri dari beberapa komponen, yaitu : struktur, individu, budaya, dan politik. Menurut Mizberg, struktur organisasi adalah kaidah bagamianan anggota-anggota organisasi diberikan tugas-tugas tertentu dan melakukan koordinasi antarmereka, dan mereka secara individu mempunyai pandangan yang berbeda mengenai tugas mereka dalam organisai.²⁹

Sekolah efektif merupakan sekolah yang memiliki kemampuan memberdayakan setiap komponen penting sekolah, baik secara internal maupun eksternal, serta memiliki sistem pengelolaan yang baik, transparan dan akuntabel dalam rangka pencapaian visi-misi-tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Menurut Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas), sekolah dikatakan baik apabila memiliki delapan kriteria:

- 1) Siswa yang masuk terseleksi dengan ketat dan dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan prestasi akademik, psikotes, dan tes fisik,
- 2) Sarana dan prasarana pendidikan terpenuhi dan kondusif bagi proses pembelajaran,
- 3) Iklim dan suasana mendukung untuk kegiatan belajar,
- 4) Guru dan tenaga kependidikan memiliki profesionalisme yang tinggi dan tingkat kesejahteraan yang memadai,
- 5) Melakukan improvisasi kurikulum sehingga memenuhi kebutuhan siswa yang pada umumnya memiliki motivasi belajar tinggi dibandingkan dengan siswa seusianya,
- 6) Jam belajar siswa yang pada umumnya lebih lama karena tuntutan kurikulum dan kebutuhan belajar siswa,
- 7) Proses pembelajaran lebih berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan kepada siswa maupun wali siswa, dan
- 8) Sekolah unggul bermanfaat bagi lingkungannya.³⁰

Brustein, Linn, dan Capcel menegaskan sekolah efektif mengandung dua dimensi yaitu kualitas dan ekuitas. Kualitas dimaksudkan sekolah dapat

²⁹Supardi, 2013, *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya*, Jakarta: PT Raja Grafindo, h.1-3.

³⁰Ibid, h. 6

meningkatkan pencapaian akademik peserta didik manakala ekuitas dimaksudkan sekolah dapat menampung peserta didik dari kalangan keluarga miskin.³¹

Maka dapat disimpulkan bahwa sekolah efektif adalah sekolah yang dapat meningkatkan pencapaian akademik peserta didik yang tinggi berbanding dengan sekolah-sekolah yang lain. Manakala sekolah tidak efektif ialah sekolah yang pencapaian akademik peserta didiknya dibawah rata-rata pencapaian kebanyakan sekolah.

Hoy dan Ferguson mengatakan sekolah efektif harusnya menghasilkan dalam jumlah besar peserta didik cemerlang dalam ujian, menggunakan sumber daya secara cermat, dapat menyelesaikan dengan baik tantangan internal dan eksternal, dan menghasilkan kepuasan yang baik di dalam sekolah. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa sekolah merupakan organisasi yang berdiri atas izin pemerintah dan bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa serta memberikan kehidupan yang lebih baik bagi masyarakat.³²

Sekolah unggul secara khusus tercermin dalam hal-hal sebagai berikut; (a) nilai prestasi dan persaingan, (b) nilai keefektifan, (c) kedisiplinan, (d) kemandirian, dan (e) prestise (kebanggaan). Nilai keunggulan (excellence) ini termuat dalam dua bentuk, yaitu perilaku dan raga (fisik). Perilaku yang memuat nilai keunggulan adalah perilaku yang secara komparatif lebih baik (etis) serta lebih berhasil guna (utility) dibanding perilaku yang lain. Perilaku dimaksud dapat ditunjukkan dalam penguasaan berbagai hal (pengetahuan dan keterampilan).³³

Dari pengertian budaya dan sekolah dalam diartikan bahwa budaya sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk *stakeholder* pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut sekolah.³⁴

Budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan

³¹ Ibid, h. 8

³² Wahyudi, 2009, *Budaya Sekolah Unggul di Semarang*, Jurnal Cakrawala Pendidikan Vol 7 No 2,

³³ Ibid, Jurnal Cakrawala Pendidikan Vol 7 No 2,

³⁴ Kompri. 2017. *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori Untuk Praktik Sekolah*. Jakarta: Kencana. h. 177.

pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personel sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staff, siswa, dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah.

Selanjutnya beberapa manfaat yang bisa diambil dari upaya kepala sekolah pengembangan budaya sekolah, diantaranya :

- 1) Menjamin kualitas kerja yang lebih baik
- 2) Membuka seluruh jaringan komunikasi dari segala jenis dan level baik komunikasi vertikal maupun horizontal
- 3) Lebih terbuka dan transparan
- 4) Menciptakan kebersamaan dan rasa saling memiliki yang tinggi
- 5) Meningkatkan solidaritas dan rasa kekeluargaan
- 6) Jika menemukan kesalahan akan segera dapat diperbaiki
- 7) Dapat beradaptasi dengan baik terhadap perkembangan IPTEK.³⁵

Budaya sekolah merupakan sesuatu yang dibangun dari hasil pertemuan antara nilai-nilai yang dianut oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dengan nilai-nilai yang dianut oleh guru-guru dan para karyawan yang ada dalam sekolah/madrasah tersebut.³⁶

Budaya Islami adalah perilaku akhlak kerja yang terjadi karena internalisasi keyakinan nilai kerja yang berasal dari bahan akhlak mulia, baik nilai spiritual keagamaan IMTAQ, IPTEK, adat istiadat, hukum maupun etika yang ditumbuhkembangkan sebagai etos kerja.³⁷

2. Karakteristik Budaya Sekolah Islami

Budaya sekolah dalam sebuah lembaga pendidikan berbeda dengan yang ada dalam lembaga pendidikan yang lain. Namun budaya Islami menunjukkan ciri-ciri, sifat, atau karakteristik tertentu sebagai sebuah keunggulan dalam sebuah lembaga pendidikan. Dalam perspektif Islam karakteristik budaya berkaitan

³⁵Ibid, h 178

³⁶Muhaimin dkk, 2009, *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, Jakarta: Kencana, h. 48

³⁷Kompri, Op. Cit., h.213

dengan (1) Tauhid, karena tauhidlah yang menjadi prinsip pokok ajaran Islam, (2) Ibadah, merupakan bentuk ketaatan yang dilakukan dan dilaksanakan sesuai perintah Allah SWT, (3) Muamalah, merupakan ekspresi dari *din al Islam*.³⁸

Lingkungan dan iklim Islami di lingkungan madrasah dapat di wujudkan dalam berbagai bentuk. Dirjen Binbagais Depag RI menjelaskan bahwa iklim Islami sebagai ciri khas pendidikan dasar dan menengah saat diwujudkan dengan cara sebagai berikut :

- 1) Menciptakan suasana kehidupan madrasah yang agamis
- 2) Adanya sarana ibadah
- 3) Penggunaan metode pendekatan yang agamis dalam penyajian bahan pelajaran bagi setiap mata pelajaran yang memungkinkan
- 4) Kualifikasi guru, yaitu guru yang harus beragama Islam dan berakhlak mulia.³⁹

Kemampuan kepala madrasah sebagai manajer untuk memahami secara jeli potensial yang ada di madrasah, memanfaatkan dengan tepat, dan membinanya dengan sebaik mungkin akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan penciptaan manusia keagamaan di lingkungan sekolah. Pemahaman yang benar terhadap seluruh potensi sekolah yang telah diperoleh dan dimiliki oleh kepala madrasah sebagai manajer dapat dijadikan dasar pijakan kepada madrasah dalam memberikan peran kepada setiap anggota warganya hingga semuanya ikut berperan aktif dalam penciptaan dan pengembangan budaya Islami di madrasah.

Dalam mengembangkan budaya Islam di sekolah seluruh stakeholder pendidikan (kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru-guru, staff maupun peserta didik) harus memiliki 3 hal sebagai berikut: 1) *competency*, menyangkut kemampuan dalam menjalankan tugas secara profesional yang meliputi kompetensi materi, keterampilan, dan metodologi 2) *personality*, menyangkut

³⁸Wibowo, 2010, *Budaya Organisasi (Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang)*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 23

³⁹Kompri, Op. Cit., h 221

integritas, komitmen, dan dedikasi 3) *religiosity*, menyangkut pengetahuan kecakapan dan pengalaman pada bidang keagamaan.⁴⁰

3. Faktor Pendukung Budaya Sekolah Islami

Faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya budaya Islami adalah:

- 1) Filosofi, yaitu filosofi organisasi yang dianut bersasma secara luas. Dalam hal ini filosofi yang bersama yang dianut adalah Al-Qur'an dan Hadist.
- 2) Norma, yaitu memberikan sarana yang jelas untuk membantu masyarakat sekolah memahami aspek-aspek budaya sekolah. Dalam hal ini adalah norma- norma Islmai. Seperti contoh kaidah-kaidah islamiyah, hukum-hukum Islam.
- 3) Nilai, nilai merupakan kepercayaan pada sesuatu yang dikehendaki. Dalam hal ini adalah nilai-nilai keislaman, yaitu terkait ilmu Tauhid, ilmu Aqidah Akhlak.
- 4) Peraturan sekolah, Peraturan yang dikeluarkan sekolah merupakan aspek yang harus ada dalam upaya pengembangan budaya Islami. Peraturan sekolah memuat tentang hak, kewajiban, sanksi, dan penghargaan bagi peserta didik, kepala sekolah, guru, dan karyawan.
- 5) Tenaga Pembina, Pembina terdiri dari beberapa komponen yaitu, kepala sekolah, guru agama Islam, guru umum atau tenaga kependidikan lainnya yang melakukan bimbingan, arahan, dan pengawasan, terhadap segenap aspek yang berkaitan dengan kegiatan peserta didik di sekolah.
- 6) Sarana Prasarana, untuk menciptakan suasana sekolah berbudaya Islami adalah ketersediaannya sarana dan prasarana sekolah yang dapat menunjang kegiatan sekolah.⁴¹

Menurut Hasan faktor yang dapat mendukung dalam membentuk budaya

Sekolah Islami adalah sebagai berikut :

- 1) Organisasi. Diperlukan suatu struktur organisasi yang mampu menjamin penerapan budaya yang Islami di dalam organisasi yang terdiri dari penanggung jawab program, tim pengarah yang terdiri atas pimpinan lapisan kedua atau sesuai dengan kondisi, tim fasilitator yang terdiri atas unsur pimpinan atau orang lain yang mampu dan berminat besar untuk melakukan tugas tersebut, dan kelompok budaya yang terdiri atas karyawan langsung terkait dalam status pekerjaan dalam arti bisa satu jenis pekerjaan, satu naungan koordinasi dan sebagainya.

⁴⁰Kompri, *Op. Cit*, h. 214.

⁴¹Uhar Suharsaputra, 2010, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Refika Aditama, h. 90-93.

- 2) Komitmen pimpinan tertinggi. Salah satu kunci keberhasilan dari program ini ialah adanya komitmen langsung dari pimpinan puncak yang diimplementasikan baik melalui sikap dan perilaku sehari-hari. Pimpinan harus memberikan contoh dan suri tauladan kepada bawahannya dan berupaya terus menerus untuk menjadikannya sebagai upaya pembentukan budaya yang baik.
- 3) Komunikasi. Dalam melaksanakan program ini, keterampilan komunikasi merupakan faktor penting dalam upaya menciptakan lingkungan yang kondusif agar nilai-nilai luhur dapat teraktualisasi dalam sikap dan perilaku organisasi. Keberhasilan program berdasarkan pada tingkat kepercayaan itu pada kualitas kerja sama. Semakin tinggi tingkat kepercayaan, semakin baik kualitas kepercayaannya. Semakin baik kualitas kerja samanya. Kondisi semacam ini harus semakin dapat terwujud agar tingkat sinergi bisa tercapai sehingga hasil program menjadi semakin berkualitas.
- 4) Motivasi. Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih kesuksesan suatu proses kerja karena memiliki unsur pendorong untuk melakukan pekerjaannya sendiri maupun kelompok. Suatu dorongan dapat berasal dari dalam diri sendiri, yaitu berupa kesadaran diri untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik bagi kelompok dengan berbagai macam
- 5) Lingkungan kerja. Lingkungan kerja kondusif dapat mendukung terciptanya budaya organisasi yang baik, seperti tantangan, keterlibatan, kesungguhan, kebebasan mengambil keputusan, tersedianya waktu untuk ide-ide baru, tinggi rendahnya tingkat konflik, keterlibatan dalam tukar pendapat, suasana yang santai, tingkat saling percaya, dan keterbukaan. Dengan dimensi lingkungan kerja tersebut, akan memberi peluang semua unsur manajemen dapat berfungsi seperti yang diharapkan. Konflik yang terjadi di lingkungan kerja sering kali berpengaruh besar terhadap kinerja sebuah perusahaan, baik konflik antara edukatif dan pekerja, pemegang saham dan eksekutif atau antarpekerja.⁴²

Semua faktor diatas hendaknya diperkuat dengan internalisasi nilai-nilai keislaman yang menjadi faktor vital bagi internalisasi nilai-nilai etika dalam pribadi. Sebab ajaran Islam sebagai komprehensif memotivasi agar tumbuh dalam diri setiap orang semangat kerja, komitmen dan dedikasi pada pekerjaan, kreativitas kerja, menjauhi perbuatan, yang tidak etis, menganjurkan kerja sama dalam kebajikan, dan menggalakkan kompetisi baik ditempat kerja. Hal yang

⁴²*Ibid*, h. 204-206.

sangat penting dan harus disadari bahwa sebuah organisasi yang baik dengan kepemimpinan yang baik harus disertai dan ditanamkan dengan nilai-nilai Islam. Dalam al-Quran dijelaskan tentang bagaimana manusia hidup secara bersama-sama atau kelompok dalam Q.S al-Hujurat ayat 13 sebagai berikut

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ
لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya:

*Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal”.*⁴³

4. Dampak Penerapan Budaya Sekolah Islami

Al-Banjari menyatakan perumpamaan kekuatan lingkungan dan budaya disebutkan dalam hadist Nabi Muhammad SAW yang mengatakan bahwa bergaul dengan orang shaleh (baik) itu seperti orang yang berdekatan dengan penjual minyak wangi. Meskipun tidak membeli, dirinya ikut berbau wangi karena watak penjual minyak wangi itu selalu mengoleskan minyak wangi yang dijualnya itu kepada setiap orang yang datang mendekat. Sementara bergaul dengan lingkungan orang jahat itu ibarat berdekatan dengan tukang pandai besi, kalau tidak terpercik apinya, hampir pasti abu akan mengotori abunya.⁴⁴

⁴³Hamka, 2003, *Tafsir al-Azhar*, Jakarta: Panjimas, h. 89

⁴⁴Kompri, 2015, *Manajemen Pendidikan Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*, Yogyakarta: Ar-Ruz Media, h.211.

Pembiasaan berperilaku Islami di sekolah ternyata mampu mengantarkan anak didik untuk berbuat yang sesuai dengan etika. Dampak pembiasaan perilaku Islami tersebut berpengaruh terhadap tiga hal sebagaimana yang tertera dalam tabel berikut :

Tabel 2.1

Dampak perilaku Islami dalam sekolah/organisasi

1	Pikiran	Siswa mulai belajar berfikir positif. Hal ini dapat dilihat dari perilaku mereka untuk selalu mau mengakui kesalahan sendiri dan mau memanfaatkan orang lain. Siswa juga mulai menghilangkan prasangka buruk terhadap orang lain. Mereka selalu terbuka dan mau bekerja sama dengan siapa saja tanpa memandang perbedaan agama, suku dan ras
2	Ucapan	Perilaku yang sesuai dengan etika ialah tutur kata siswa yang sopan, misalnya mengucapkan salam kepada guru atau tamu yang datang, mengucapkan terimakasih jika diberi sesuatu, meminta maaf jika melakukan kesalahan dan berkata jujur. Hal sekecil ini jika dibiasakan sejak kecil akan menimbulkan sikap positif. Sikap tersebut, misalnya menghargai pendapat orang lain dan jujur dalam bertutur kata dan tingkah laku.
3	Tingkah Laku	Tingkah laku yang terbentuk dari perilaku Islami tentunya tingkah laku yang benar, yang sesuai dengan etika. Tingkah laku tersebut diantaranya empati, hormat, kasih sayang, dan kebersamaan.

SDM madrasah yang terbiasa hidup dalam lingkungan yang penuh dengan kebiasaan Islami maka kebiasaan itu akan melekat dalam dirinya dan diterapkan

dimanapun mereka berada. Begitu juga sikapnya dalam berucap, berfikir, dan bertingkah laku akan selalu didasarkan pada norma agama, moral, etika, yang berlaku. Karena melalui agama akan muncul sikap seseorang. Melalui agama pula akan terbentuk energi positif yang turut serta membangun peradaban. Sekolah sebagai agen budaya harus mampu berperan aktif dalam aspek pembudayaan dan tindakan yang diperankan oleh pendidik (kepala sekolah, guru, dan karyawan). Dan yang paling berperan aktif adalah kepala madrasah karena kepala madrasah merupakan top manajer dalam lembaga pendidikan.

C. Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Islami

Dalam budaya sekolah seorang kepala sekolah mempunyai peran untuk merubah, mempengaruhi serta mempertahankan budaya sekolah yang kuat untuk mendukung terwujudnya pencapaian visi, nilai keyakinan, dan perilaku pemimpin menjadi bagian penting untuk melihat keefektifan kepemimpinan kepala sekolah pada budaya sekolah. Itulah sebabnya bahwa pemimpin akan berupaya untuk membangun budaya sekolah dengan disadari nilai, keyakinan dan perilaku yang dimilikinya. Peran yang begitu kompleks menuntut kepala sekolah untuk bisa memposisikan dirinya dalam berbagai situasi yang dijalaninya.

Sangat dibutuhkan sosok kepala sekolah yang mempunyai kemampuan, dedikasi dan komitmen yang tinggi untuk bisa menjalankan peran-peran tersebut. Selain itu, seorang kepala sekolah pada budaya sekolah dituntut juga untuk memegang teguh nilai-nilai luhur yang menjadi acuannya dalam bersikap, bertindak, dan mengembangkan sekolah. Nilai-nilai luhur menjadi keyakinan kepala sekolah dalam hidupnya sehingga dalam memimpin sekolah bertentangan

atau menyimpang dari nilai-nilai luhur yang diyakinya, baik langsung maupun tidak langsung kepercayaan masyarakat sekolah terhadap kepala sekolah maupun sekolah akan pudar.

Karena sesungguhnya nilai-nilai luhur yang diyakinnya merupakan anugrah dari Allah SWT. Berdasarkan peran-peran tersebut, peran yang paling vital adalah dalam hal kepemimpinan. Hal ini tak lepas dari pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola lembaga pendidikan, karena di dalam lembaga pendidikan, kepala sekolah merupakan tokoh kunci yang sangat menentukan berhasil tidaknya pendidikan yang ada dalam lembaga pendidikan. Selain itu, ia juga merupakan *uswatun hasanah* bagi para masyarakat sekolah maupun di luar lingkungan sekolah.

Dalam mengembangkan budaya sekolah sekolah ini kepala sekolah selaku *top leader* dalam ranah sekolah harus mampu mengambil peran dengan sebaik mungkin guna mempertahankan dan mengembangkan budaya yang telah disepakati dan dilaksanakan dengan baik. Dengan budaya yang baik maka setelah itu akan terlahir iklim yang baik pula di sekolah tersebut.

Jika berpedoman pada Depdiknas. Disebutkan bahwa upaya kepala sekolah dalam mengembangkan budaya sekolah, seyogianya mengacu pada beberapa prinsip berikut ini:

- a. Berfokus pada visi, misi dan tujuan sekolah. Pengembangan budaya sekolah harus senantiasa sejalan dengan visi, misi dan tujuan sekolah. Fungsi visi, misi dan tujuan sekolah adalah mengarahkan pengembangan budaya sekolah. Visi tentang keunggulan mutu misalnya harus disertai dengan program-program yang nyata mengenai penciptaan dan pengembangan budaya sekolah
- b. Penciptaan komunikasi formal dan informal. Komunikasi merupakan dasar bagi koordinasi dalam sekolah, termasuk dalam menyampaikan pesan-

pesan pentingnya budaya sekolah. Komunikasi iformal sama pentingnya dengan komuikasi formal. Dengan demikian kedua jalur komunikasi tersebut perlu digunakan dalam menyampaikan pesan secara efektif dan efisien.

- c. Inovatif dan bersedia mengambil resiko. Salah satu dimensi budaya orfanisasi adalah inovai dan kesediaan mengambil resiko. Setiap perubahan budaya sekolah menyebabkan adanya resiko yang harus diterima khususnya bagi para pembaru. Ketakutan akan resiko menyebabkan kurang beraninya seorang pemimpin mengambil sikap dan keputusan dalam waktu cepat.
- d. Memiliki strategi yang jelas. Pengembangan budaya sekolah perlu ditopang oleh strategi dan program. Strategi mencakup cara-cara yang ditempuh, sedangkan program menyangkut kegiatan operasional yang perlu dilakukan. Strategi dan program merupakan dua hal yang selalu berkaitan.
- e. Berorientasi pada kinerja. Pengembangan budaya sekolah perlu diarahkan pada sasaran yang sedapat mungkin dapat diukur. Sasaran yang dapat diukur akan mempermudah pengukuran capaian kinerja dari suatu sekolah.
- f. Sistem evaluasi yang jelas. Untuk mengetahui kinerja pengembangan budaya sekolah perlu dilakukan evaluasi secara rutin dan bertahap: jangka pendek, sedang dan jangka panjang. Karena itu, perlu dikembangkan sistem evaluasi terutama dalam hal: kapan evaluasi dilakukan, siapa yang melakukan dan mekanisme tindak lanjut yang harus dilakukan.
- g. Memiliki komitmen yang kuat. Komitmen dari pimpinan dan warga sekolah sangat menentukan implementasi program-program pengembangan budaya sekolah. Banyak bukti menunjukkan bahwa komitmen yang lemahterutama dari pimpinan menyebabkan program-program tidak terlaksana dengan baik.
- h. Keputusan berdasarkan konsensus. Ciri budaya organsasi yang positif adalah pengambilan keputusan partisipatif yang berujung pada pengambilan keputusan secara konsensus. Meskipun hal itu tergantung pada situasi keputusan, namun pada umumnya konsensus dapat meningkatkan komitmen anggota organisasi dalam melaksanakan keputusan tersebut.
- i. Sistem imbalan yang jelas. Pengembangan budaya sekolah hendaknya disertai dengan sistem imbalan meskipun tidak selalu dalam bentuk barang atau uang. Bentuk lainnya adalah pengahrgaan atau kredit point terutama bagi siswa yang menunjukkan prilaku positif yang sejalan dengan pengembangan budaya sekolah.
- j. Evaluasi diri. Evaluasi diri merupakan salah satu alat untuk mengetahui masalah-masalah yang dihadapi sekolah. Evaluasi dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan curah pendapat atau menggunakan skala penilaian diri. Kepala sekolah dapat mengembangkan metode penilaian diri yang berguna bagi pengembangan budaya sekolah.⁴⁵

⁴⁵Kompri.Op. Cit, h. 215.

Sedangkan azas-azas yang harus diperhatikan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya sekolah Islami adalah sebagai berikut:

- a. Kerja sama tim (teamwork). Pada dasarnya sebuah komunitas sekolah merupakan sebuah tim/kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan. Untuk itu, nilai kerja sama merupakan suatu keharusan dan kerja sama merupakan aktivitas yang bertujuan untuk membangun kekuatan-kekuatan atau sumber daya yang dimiliki oleh personal sekolah.
- b. Kemampuan. Menunjuk pada kemampuan untuk megajarkan tugas dan tanggung jawab pada tingkat kelas atau sekolah. Dalam lingkungan pembelajaran, kemampuan profesional guru bukan hanya ditunjukkan dalam bidang akademik tetapi juga dalam bersikap dan bertindak yang mencerminkan pribadi pendidik.
- c. Keinginan. Keinginan disini merujuk pada kemauan atau kerelaan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab untuk memberikan kepuasan terhadap siswa dan masyarakat. Semua nilai diatas tidak berarti apa-apa jika diiringi dengan keinginan. Keinginan juga harus diarahkan pada usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan dan kompetensi diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai budaya yang muncul dalam diri pribadi baik kepala sekolah, guru dan staff dalam memberikan pelayanan kepada siswa dan masyarakat.
- d. Kegembiraan. Nilai kegembiraan ini harus dimiliki oleh seluruh personel sekolah dengan harapan kegembiraan yang dimiliki akan berimplikasi pada lingkungan dan iklim sekolah yang ramah dan menumbuhkan perasaan puas, nyaman, bahagia, bangga, sebagai bagian dari personel sekolah.⁴⁶

D. Penelitian Relevan

1. Munthe Mathuleosy dalam Jurnal yang berjudul: *Kepemimpinan Berbasis Nilai dalam Membangun Iklim Sekolah di Serdang Bedagai*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Data diperoleh dari hasil *stratified random sampling* sebanyak 48 sekolah dengan akreditasi B. Kepemimpinan berbasis nilai berada pada kategori sangat tinggi. Iklim sekolah dasar juga menunjukkan angka yang sangat tinggi. Kepemimpinan berbasis nilai memiliki pengaruh dalam membangun iklim sekolah.⁴⁷

⁴⁶Ibid, h. 217

⁴⁷Mathuleosy Munthe, 2017, *Kepemimpinan Berbasis Nilai dalam Membangun Iklim Sekolah di Serdang Bedagai*: Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. XXIV. No. 2.

2. Firman Kurnia Asy Syifa (2016) dengan judul Skripsi : *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Islami di SMP Muhammadiyah 3 Kaliwungu*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) visi misi kepala sekolah dalam mengembangkan budaya Islami adalah: visi, melaksanakan pembangunan pendidikan di bidang akademik maupun non akademik dengan menjunjung nilai-nilai keislaman dan mengutamakan akhlakul karimah. sedangkan misi, mengunggulkan prestasi non akademik peserta didik melalui pembiasaan kegiatan-kegiatan Islami. Hal itu merujuk dari visi sekolah SMP Muhammadiyah 3 Kaliwungu. (2) gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya Islami menganut gaya kepemimpinan demokratis (*kepala sekolah memberikan uswah khasanah, senang menerima saran, memotivasi bawahan, dan tegas dalam memimpin*). (3) upaya kepala sekolah dalam mengembangkan budaya Islami adalah membiasakan nilai-nilai sekolah, pengembangan kurikulum, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memanfaatkan sarana dan prasarana dengan memaksimalkan tata ruang sekolah, menerapkan sikap disiplin, dan membentuk Tim ISMUBA demi berlangsungnya budaya Islami sekolah.⁴⁸
3. Aziz Saputra (2017) dengan judul skripsi: *Peran Kepala Madrasah Dalam Membangun Budaya Religius di MAN 1 Palembang*. Hasil penelitian menunjukan bahwa peran kepala madrasah dalam membangun budaya religius

⁴⁸Firman Kurnia Asy Syifa, 2016, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Islami di SMP Muhammadiyah Kaliwungu*, Semarang: UIN-Walisongo, h. 56

di MAN 1 Palembang. Melalui program kegiatan keagamaan yang dibentuk oleh kepala madrasah seperti, kegiatan salaman dengan (kepala madrasah, guru dan pegawai), kegiatan membaca al-qur'an setiap pagi, shalat dzuru berjama'ah, kegiatan muhadoro (yasinan, cerama, shalat dhuha berjama'ah dan do'a), shalat jum'at berjama'ah, dan salah satu program unggulan di bidang keagamaan yang dibentuk melalui peran kepala madrasah adalah kegiatan tahfidz (menghafal) al-qur'an juz 30.⁴⁹

4. Fatimah (2017) dengan judul Skripsi : *Peran Kepala Sekolah Sebagai Educator Dalam Pengembangan Budaya Religius di SMPN 1 Kebonsari*. Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa: (1) Kondisi budaya religius di SMPN 1 Kebonsari cukup pada ketiga aspek yaitu aspek aqidah, syari'ah dan akhlak. (2) Peran kepala SMPN 1 Kebonsari sebagaieducator adalah (a) meningkatkan kompetensi guru SMPN 1 Kebonsari (b) memotivasi untuk memanfaatkan waktu belajar dengan efektif dan efisien (c) memberikan contoh yang baik (3) Peran kepala sekolah sebagai educator dalam mengembangkan budaya religius dilakukan upaya melalui strategi (1) Power strategy (melalui kekuasaan yang dimiliki oleh kepala sekolah dengan reward and punishment), (2) Persuasive strategy (ajakan dan himbauan untuk mengembangkan budaya religius), (3) Normative reeducative (mengajarkan norma-norma yang dianut masyarakat melalui pendidikan).⁵⁰

⁴⁹Aziz Saputra, 2017, *Peran Kepala Madrasah Dalam Membentuk Budaya Religius di MAN 1 Palembang*, Palembang: UIN Raden Fatah, h. xiii

⁵⁰Fatimah, 2017, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Educator Dalam Pengembangan Budaya Religius di SMPN 1 Kebonsari*, Ponorogo: IAIN Ponorogo, h. 2

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Metode yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Kualitatif deskriptif yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata dan bukan angka.⁵¹ Kualitatif deskriptif menggambarkan penelitian yang mengungkapkan kejadian atau fakta, keadaan, fenomena, variabel atau keadaan yang terjadi saat penelitian berlangsung dengan menyuguhkan apa yang sebenarnya terjadi. Paradigma kualitatif meyakini bahwa di dalam masyarakat terdapat keteraturan. Keteraturan itu terbentuk secara alami, karena itu tugas peneliti menemukan keteraturan itu terbentuk bukan menciptakan atau membuat sendiri batasan-batasannya berdasarkan teori yang ada.

Atas dasar itu, hakikat penelitian kualitatif adalah satu kegiatan sistematis, untuk menemukan teori dari kancah bukan untuk menguji teori atau hipotesis. Oleh karenanya peneliti diharapkan langsung terjun kelapangan. Penelitian kualitatif adalah satu model penelitian *humanistic* yang menempatkan manusia sebagai subjek utama dalam peristiwa sosial atau budaya. Jenis penelitian ini berdasarkan pada *fenomenologis* dari *Edmund Husserl*.⁵²

⁵¹Sudarwin Denim, 2002, *Menjadi Peneliti Kualitatif, Rancangan Metodologi, Presentasi dan Publikasi Hasil Penelitian Untuk Mahasiswa dan Penelitian Pemula Bidang Ilmu Sosial, Pendidikan dan Humaniora. Cet 1*, Bandung: Pustaka Setia, h. 51

⁵²Syafauddin, 2013, *Panduan Penulisan Sekerpsi*, Medan : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN SU, h. 56.

Penelitian kualitatif lebih banyak mementingkan segi proses dari hasil. Hal ini disebabkan oleh hubungan bagian-bagian yang sedang diteliti akan jauh lebih jelas apabila diamati dengan proses. Dari definisi di atas tentang penelitian kualitatif dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat *humanistic* (kemanusiaan) yang mengedepankan proses dari pada hasil dalam hal-hal yang bersifat social. Oleh karenanya, data yang diteliti data yang akan memberikan gambaran dan melukiskan realitas social yang lebih kompleks.

B. Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTs. Muallimin Univa Kel. Harjosari Kec. Medan Amplas Sumatera Utara dengan situasi dan keadaan yang dipilih sesuai dengan penelitian. Adapun tempat penelitian yang dipilih sesuai dengan kriteria yang diinginkan dalam penelitian ini. Penelitian ini tentang kepemimpinan Kepala Sekolah dalam mengembangkan budaya sekolah Islami. Peneliti mengambil Kepala madrasah, Wakil Kepalamadrasah bagian kurikulum dan kesiswaan, Guru sebagai sebagai subjek penelitian.

Waktu penelitian yang akan dilakukan terhitung dari bulan Januari s/d April 2018. Untuk mendapatkan data yang akurat, peneliti berada selalu di lokasi, agar setiap saat mendapatkan data yang lebih alamiah dan lebih akurat sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti.

C. Prosedur Pengumpulan Data

Dari pendekatan metodologi yang digunakan adalah metode kualitatif yang mengandalkan kecermatan pengumpulan data untuk memperoleh hasil penelitian yang valid. Dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif peneliti

ialah instrumen penelitian. Keberhasilan pengumpulan data banyak ditentukan oleh kemampuan peneliti menghayati situasi sosial yang dijadikan fokus penelitian. Ada beberapa teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif sebagai berikut.

1. Wawancara (Interview)

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara (*interview*) adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara (*interviewer*) dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai (*Interviewee*) melalui komunikasi langsung. Dapat pula dikatakan bahwa wawancara merupakan percakapan tatap muka (*face to face*) antara pewawancara dengan sumber informasi, di mana pewawancara bertanya langsung tentang sesuatu objek yang diteliti dan telah dirancang sebelumnya.⁵³

2. Obsevasi

Pengertian observasi adalah cara menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang dijadikan objek pengamatan. Observasi sebagai metode pengumpulan data banyak digunakan untuk mengamati tingkah laku individu atau proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati.⁵⁴

3. Dokumentasi

Studi dokumentasi maksudnya mengadakan pengkajian terhadap dokumen-dokumen yang dianggap mendukung hasil penelitian. Analisis dokumen dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan dokumen, baik yang berada di sekolah maupun yang berada di luar sekolah tersebut, yang ada hubungannya dengan penelitian tersebut. Studi dokumentasi berguna untuk memperkuat hasil penelitian dan memberikan bukti nyata sesuai yang bersumber dari sekolah.⁵⁵ Dan dokumen dapat berbentuk teks tertulis, *artefacts*, gambar, maupun foto.⁵⁶

D. Analisis Data

⁵³A. Muri Yusuf, 2014, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Prenadamedia Group, h. 372.

⁵⁴Effi Aswita Lubis, 2012, *Metode Penelitian Pendidikan*, Medan: UNIMED Press, h. 46

⁵⁵Abdul Muttaqin, 2014, *Skripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Pembelajaran di SMP IT Al-Hijrah Lau Dendang*, Medan: IAIN SU, h. 46

⁵⁶A. Muri Yusuf, 2014, *Op. Cit*, h. 391

Ada tiga unsur utama dalam proses analisis data pada penelitian kualitatif, yaitu: reduksi data. Sajian data (data display), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

1. Reduksi Data. Reduksi data merupakan proses seleksi, membuat fokus, menyederhanakan dan abstraksi dari data kasar yang ada dalam catatan lapangan. Proses ini berlangsung terus sepanjang pelaksanaan penelitian, berupa singkatan, pembuatan kode, memusatkan tema, membuat batasan persoalan, dan menulis memo.
2. Sajian Data. Sajian data merupakan suatu susunan informasi yang memungkinkan dapat ditariknya suatu kesimpulan penelitian. Dengan melihat sajian data, peneliti akan memahami apa yang terjadi serta memberikan peluang bagi peneliti untuk mengerjakan sesuatu pada analisis atau tindakan lain berdasarkan pemahamannya. Pada dasarnya sajian data dirancang untuk menggambarkan suatu informasi secara sistematis dan mudah dilihat serta dipahami dalam bentuk sajian keseluruhan sajiannya.
3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi. Sejak awal pengumpulan data, peneliti harus sudah memahami makna-makna dari sesuatu hal yang ditemui di lapangan. Dengan adanya catatan-catatan dan dokumen-dokumen yang menjadi sajian informasi yang telah di saring dan dikelompokkan.

Kesimpulan akhir pada penelitian kualitatif, tidak akan ditarik kecuali setelah proses pengumpulan data berakhir. Kesimpulan yang dibuat perlu diverifikasi dengan cara melihat dan mempertanyakan kembali, sambil meninjau

secara sepintas pada catatan lapangan untuk memperoleh pemahaman yang lebih cepat.⁵⁷

E. Pemeriksaan Atau Pengecekan Keabsahan Data

Berbeda dengan penelitian kuantitatif, penelitian kualitatif sejak awal rancangan penelitiannya tidak sekaku (*rigid*) penelitian kuantitatif. Masalah yang ditetapkan kemungkinan dapat berubah setelah turun ke lapangan, karena ada yang lebih penting serta mendesak dari yang sudah ditetapkan atau mungkin juga membatasi hanya pada sebagian kecil saja dari yang sudah dirumuskan sebelumnya.

Demikian juga dalam melakukan wawancara dan observasi. Karena situasi sosial yang mempunyai karakteristik khusus; aktor, tempat, dan kegiatan memungkinkan pula penghayatan peneliti sebagai instrumen penelitian terhadap kejadian dalam konteksnya mungkin berbeda, atau mungkin juga dalam pemberian maknanya. Dalam kaitan ini secara berkelanjutan selalu dilakukan pemeriksaan keabsahan data yang dikumpulkan sehingga tidak terjadi informasi yang salah atau tidak sesuai dengan konteksnya.

Untuk itu, peneliti perlu melakukan pemeriksaan keabsahan data melalui uji kredibilitas (*credibility*). Untuk menentukan mungkinkah hasil penelitian dapat ditransfer ke wilayah lain, maka perlu dilakukan uji transferabilitas (*transferability*). Adapun untuk mengetahui reliabelitas dapat dilakukan melalui uji dependilitas (*dependility*) dan untuk mengetahui apakah hasil penelitian (produk) benar dapat dikaji ulang kesesuaian antara proses dan produk melalui uji komformitas (*comformity*).⁵⁸

⁵⁷Effi Aswita Lubis, Op.Cit. h. 139-140

⁵⁸A. Muri Yusuf, Op. Cit, h. 393-394

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Temuan Umum Penelitian

1. Letak Geografis MTs. Muallimin Univa Medan

Madrasah Tsanawiyah Muallimin adalah Madrasah plus, di dirikan tahun 1958. Berorientasi pada sistem pendidikan nasional dan sistem pendidikan Al Washliyah yang memiliki kekhasan mengkaji kitab-kitab Islam klasik. Berdasarkan surat keputusan Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN/SM) Provinsi Sumatera Utara Nomor : Dp. 009843 tanggal 4 Oktober 2010, MTs. Muallimin Terakreditasi dengan peringkat " A ".

Madrasah Tsanawiyah Muallimin terletak di JL. SM. Raja Km 5,5 kompleks UNIVA kelurahan Harjosari I kecamatan Medan Amplas kota Medan Profinsi Sumatera Utara. Madsarah ini merupakan salah satu sekolah/madrasah yang bernaung dibawah UNIVA. Madrasah Tsanawiyah Muallimin berdiri di tanah seluas 1792 M². Letak madrasah ini sangat strategis karena berada di pinggir jalan SM. Raja namun di disain baik. Dan MTs. Muallimin berada di paling belakang komplek sehingga anak didik bebas dari suara kebingisan saat proses pembelajaran berlangsung.

2. Visi dan Misi MTs. Muallimin Univa Medan

Adapun visi dan misi yang Madrasah Tsanawiyah Muallimin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

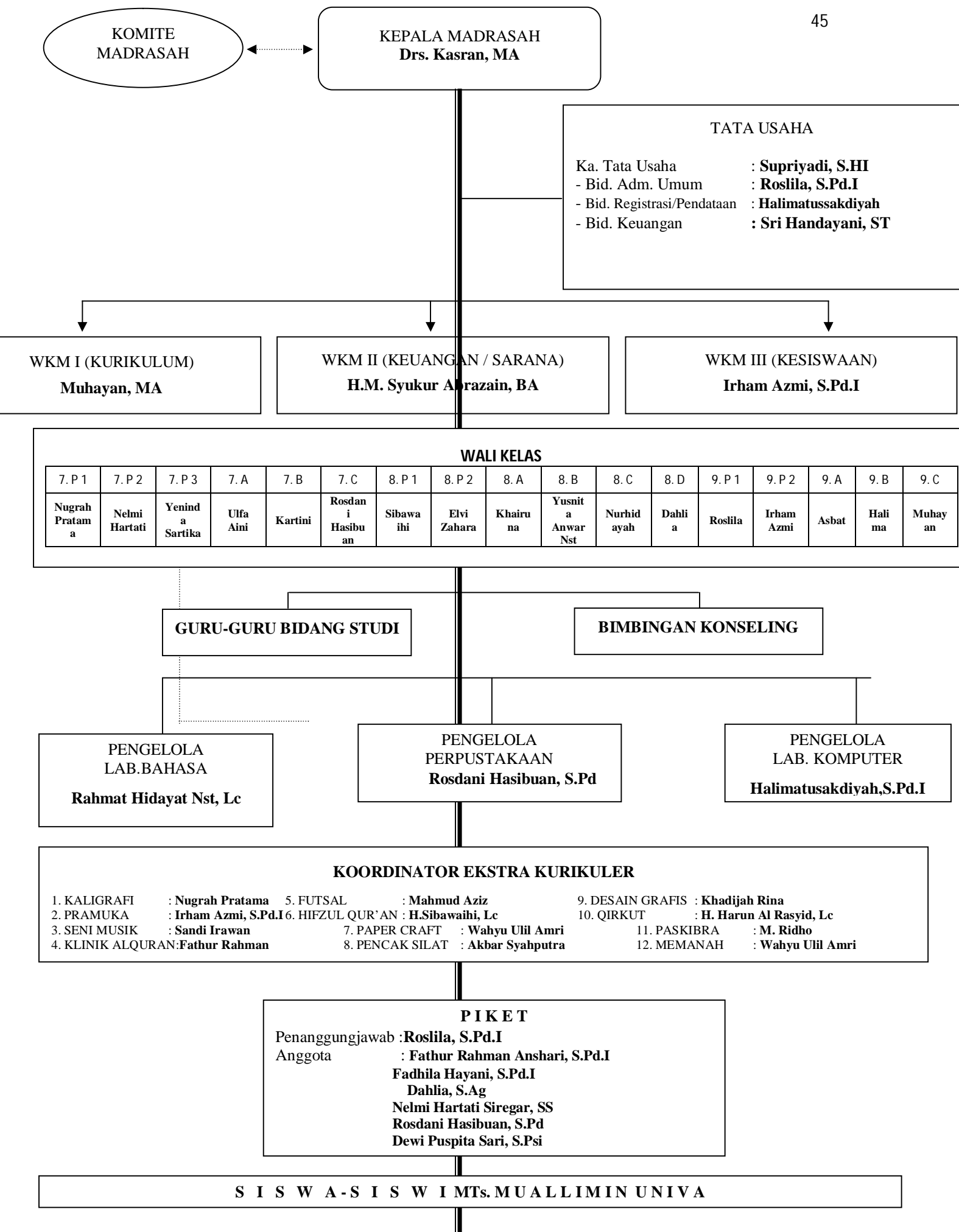
Visi dan Misi MTs. Muallimin Univa Medan

VISI	MISI
Unggul Dalam Mutu berbasis Akhlakulkarimah dan Taqwa Kepada Allah Swt.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelenggarakan pembelajaran yang baik, variatif, efektif dan bertanggung jawab. 2. Mengelola Madrasah dengan manajemen modern dan terpadu. 3. Mengupayakan penguasaan terhadap hapalan al-Quran. 4. Mengupayakan penguasaan terhadap al-Quran dan al-Hadits. 5. Mengupayakan penguasaan terhadap bahasa Arab dan bahasa Inggris. 6. Menjadikan akhlak, kesantunan, etika, dan tatakrma sebagai dasar beraktivitas warga Madrasah.

3. Struktur Organisasi MTs. Muallimin Univa Medan

Struktur organisasi diperlukan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan/keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengaturan ini dihubungkan dengan pencapaian tujuan instansi yang telah ditetapkan sebelumnya. Wadah tersebut disusun dalam bentuk struktur organisasi.

Melalui struktur ini pengaturan pelaksanaan pekerjaan dapat diterpkan, sehingga tidak ada tumpang tindih tugas antar orang. Apabila ini berjalan dengan baik maka efisiensi dan efektifitas kerja dapat diwujudkan melalui kerja sama dengan koordinasi yang baik sehingga tujuan lembaga pendidikan dapat dicapai. Maka berikut ini merupakan susunan garis struktur di MTs. Muallimin UNIVA Medan :



4. Keadaan Guru dan pegawai MTs. Muallimin UNIVA Medan

Guru dalam lembaga pendidikan berperan sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan belajar, perencanaan pembelajaran, *supervisor*, *motivator*, dan sebagai *evaluator*. Apabila peran tersebut dapat terlaksana dengan baik, maka peserta didik akan mudah untuk mengikuti pembelajaran yang disampaikan guru. Berikut ini daftar guru-guru yang ada di Mts. Muallimin UNIVA Medan :

Tabel 4.2

Daftar Nama Guru dan Pegawai MTs. Muallimin UNIVA Medan

No	Nama Guru/ Pegawai	NUPTK/PEG ID	L/P	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1	Abdul Aziz, Drs	7147740643200043	L	Guru	S1
2	Afrizal, MS, Drs	6534742643200062	L	Guru	S2
3	Ali, Drs H	7542738639200033	L	Guru	S1
4	Asbat S.Pd.I	0839745649200012	L	Guru	S1
5	Dahlia S.Ag	4163746649300013	P	Guru	S1
6	Elvi Zahara Harahap S.Pd	8342758660300203	P	Guru	S1
7	Halimatussakdiyah S.Pd.I	675260662300072	P	Tata Usaha	S1
8	Harun Arrasyid, Lc, H	10210293179001	L	Guru	S1
9	Irham Azmi S.Pd.I	10210293189001	L	WKM-3	S1
10	Irwan S.Pd.I	255876667120002	L	Guru	S1
11	Kamilin M.Pd, Drs	3649744647200052	L	Guru	S2
12	Kartini S.Pd	-	P	Guru	S1
13	Kasran MA, Drs	0641747649200062	L	Kepala Sekolah	S2
14	Khairuna S.Pd.I	3535761663300073	P	Guru	S1
15	M. Syukur Abrazain BA, H	1649729637200002	L	WKM-2	D3
16	Marwan Ingah, Lc, H	0139749651200063	L	Guru	S1
17	Mohd. Rusydi, Drs, H	1140722624200003	L	Guru	S1

18	Muhayan MA	9536760661200013	L	WKM-1	S2
19	Muhyiddin Masykur, Drs	0760743645200012	L	Guru	S1
20	Nelmi Hartati Srg, SS	3757760663300012	P	Guru	S1
21	Nola Afni Oktavia, S.Pd	6363760662300033	P	Guru	S1
22	Nudia Yultisa, MS	-	P	Guru	S2
23	Nugrah Pratama S.Pd.I	-	L	Guru	S1
24	Rahmat Hidayat, Lc, H	10210293183001	L	Pengelola Lab.Bahasa/G uru	S1
25	Rosdani Hsb, S.Pd	1344751652300033	P	Pengelola Perpustakaan/ Guru	S1
26	Roslila, S.Pd.I	1340757659300033	P	Tata Usaha	S1
27	Saldan, Drs	1448745645200002	L	Guru	S1
28	Sibawaihi, Lc MTH, H	10210293186001	L	Koordinator Tahfidz/Guru	S2
29	Sri Handayani, ST	-	P	Tata Usaha	S1
30	Supritadi S.HI	9452759662200003	L	Ka. Tata Usaha	S1
31	Ulfa Aini, S.Pd.I	10210293187001	P	Guru	S1
32	Dewi Puspita Sari S.Psi	-	P	Koordinator tilawah/Guru Piket	S1
33	Fathurrahman Anshori M.Pd	-	L	Koordinator Klinik Quran	S2
34	Yeninda Sartika, S.Pd	-	P	Guru	S1
35	Yusnita Anwar Nst, S.Pd	-	P	Guru	S1
36	Dra. Nurhidayah	-	P	Guru	S1
37	Affan Suaidi, MA	-	L	Guru	S2
38	Mahmud Aziz, S.HI	-	L	Guru	S1
39	Fadhila Hayani S.Pd.I	-	P	Guru	S1
40	Luqman Angga	-	L	Guru Tilawah	MAS.Mualli min

Dalam menunjang tingkat profesional seorang pendidik dan tenaga kependidikan maka diperlukan sebuah program yang bertujuan untuk

meningkatkan kinerja seorang pendidik dan tenaga kependidikan. MTs. Muallimin juga telah menerapkan hal ini, secara keseluruhan guru di MTs. Muallimin berjumlah 40 orang. Dari 40 orang tersebut ada 2 yang sudah PNS (pegawai negeri sipil) DEPAG, dan 13 guru yang telah sertifikasi, 24 guru tetap yayasan (GTY) dan 14 guru tidak tetap (GTT). Hal ini selain bertujuan untuk meningkatkan profesionalitas juga untuk mengupayakan semaksimal mungkin tingkat kesejahteraan para guru-guru. Ini menunjukkan bahwa MTs. Muallimin secara aktif mengikuti perkembangan menuju sekolah yang bermutu.

5. Keadaan Sarana dan Prasarana MTs. Muallimin UNIVA Medan

Ketersediaan sarana dan prasarana merupakan salah satu komponen penting yang harus terpenuhi dalam menunjang sistem pendidikan. Menurut Ketentuan Umum Permendiknas no. 24 tahun 2007, sarana adalah perlengkapan pembelajaran yang dapat dipindah-pindah, sedangkan prasarana adalah fasilitas dasar untuk menjalankan fungsi sekolah/madrasah. Sarana pendidikan antara lain gedung, ruang kelas, meja, kursi serta alat-alat media pembelajaran. Sedangkan yang termasuk prasarana antara lain seperti halaman, taman, lapangan, jalan menuju sekolah dan lain-lain. Tetapi jika dimanfaatkan secara langsung untuk proses belajar mengajar, maka komponen tersebut merupakan sarana pendidikan.

Berikut ini merupakan keadaan sarana dan prasarana MTs. Muallimin Univa Medan :

Tabel 4.3

Daftar Sarana Prasarana MTs. Muallimin UNIVA Medan

No	Jenis Bangunan	Jumlah Bangunan	Kondisi Bangunan
1	Ruang Kelas	11	Baik
2	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik
3	Ruang Guru	1	Baik
4	Ruang Tata Usaha	1	Baik
5	Laboratorium Fisika		
6	Laboratorium Kimia		
7	Laboratorium Biologi		
8	Laboratorium Komputer	1	Baik
9	Laboratorium Bahasa	1	Baik
10	Ruang Perpustakaan	1	Rusak Ringan
11	Ruang UKS	1	Rusak Ringan
12	Ruang Keterampilan	1	Rusak Ringan
13	Ruang Kesenian	1	Rusak Ringan
14	Toilet Guru	1	Baik
15	Toilet Siswa	3	Baik
16	Ruang Bimbingan Konseling (BK)	1	Rusak Ringan
17	Gedung Serba Guna (aula)	1	Baik
18	Ruang OSIS	1	Baik
19	Sanggar Pramuka	1	Baik
20	Masjid/Mushola	1	Baik
21	Ruang Olahraga	1	Baik
22	Pos Satpam	1	Baik
23	Kantin	1	Baik

Sarana dan prasarana sebagai faktor yang sangat penting dalam lembaga pendidikan di madrasah. Madrasah yang memiliki sarana dan prasarana baik dan lengkap akan menarik perhatian dari masyarakat untuk menyekolahkan anak-anaknya di sekolah tersebut.

Berdasarkan keadaan sarana dan prasarana di MTs. Muallimin ini maka dapat disimpulkan bahwa madrasah ini cukup mumpuni dalam hal sarana prasarana sebagai bahan penunjang proses pembelajaran para peserta didik.

6. Keadaan Siswa MTs. Muallimin UNIVA Medan

Siswa menjadi objek yang dilihat ketika membicarakan kemajuan sebuah lembaga pendidikan. Semakin banyak jumlah siswa maka semakin bagus citra sekolah tersebut di masyarakat. Dengan keadaan siswa yang banyak, sekolah juga harus secara berkelanjutan memperhatikan kebutuhan siswa. Karena menjaga citra sekolah lebih susah daripada mencari citra sekolah. Maka setiap lembaga pendidikan harus secara berkesinambungan memperhatikan hal tersebut.

MTs. Muallimin UNIVA Medan telah cukup baik citranya di masyarakat. Dapat dilihat dari setiap tahun siswa yang selalu bertambah jumlahnya. Saat ini jumlah keseluruhan siswa/i MTs. Muallimin UNIVA Medan tahun ajaran 2017/2018 sebanyak 570 orang. Secara rinci dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.4

Jumlah Siswa Siswi MTs. Muallimin UNIVA Medan

KELAS VII		KELAS VIII		KELAS IX		JUMLAH		
L	P	L	P	L	P	L	P	L + P
128	93	98	97	88	66	314	256	570

Dari 570 siswa yang ada maka dibuatlah beberapa rombongan belajar, untuk kelas VII ada 6 rombongan belajar, untuk kelas VIII ada 6 rombongan belajar, sedangkan untuk kelas XI ada 5 rombongan belajar, maka secara keseluruhan rombongan belajar di MTs. Muallimin UNIVA Medan adalah berjumlah 17 rombongan belajar. Dan keseluruhan siswa/siswi MTs. Muallimin adalah beragama Islam.

B. Temuan Khusus Penelitian

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, tanpa adanya kepemimpinan maka semua aktivitas dalam organisasi tidak akan berjalan lancar. Kepemimpinan yang baik adalah yang mengetahui seluk beluk organisasi yang akan dipimpin, ini memudahkan pemimpin dalam menyusun segala perencanaan yang akan dibuat.

Kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan cara memimpin, peran kepala madrasah dalam mengembangkan budaya sekolah islami yang ada. Secara sejarah kepemimpinan di madrasah ini bersifat estafet yang bergilir berdasarkan keilmuan yang dimiliki.

Dari hasil wawancara bersama Kepala Madrasah tentang kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengembangkan budaya sekolah Islami, maka beliau menjelaskan sebagai berikut:

“Berbicara tentang kepemimpinan maka kita berbicara tentang cara memimpin, maka dengan tegas saya katakan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang berazaskan musyawarah, yang bisa melihat dari banyak sisi bukan hanya satu sisi. Kemudian yang mampu merealisasikan visi misi serta tujuan sekolah. Dan yang paling penting adalah bagaimana caranya mempengaruhi, mengajak tanpa ada rasa terpaksa para stakeholder sekolah agar

mau bekerjasama memahami tugas pokok mereka dan tidak menjadikannya beban sehingga dengan senang hati mereka mengerjakannya”.⁵⁹

Hasil wawancara di atas, sejalan dengan ungkapan Wakil Kepala Madrasah bagian kurikulum terkait tentang kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengembangkan budaya sekolah Islami, maka beliau menjelaskan sebagai berikut:

“Berbicara tentang kepemimpinan MTs. Muallimin sebenarnya secara gamblang dikatakan baik, tidak ada permasalahan. Karena tugas pemimpin itu kan mempengaruhi dalam ilmu manajemen. Sampai hari ini pengaruh-pengaruh yang baik itu terus ditularkan dan disampaikan oleh bapak Kepala Madrasah. Meskipun kita semua yakin bahwa proses kepemimpinan itu kan relatif, mungkin saja baik dipandang menurut seseorang mungkin kurang baik dimata yang lain.

Hanya saja kita harus menilai secara objektif, karena kalau kita berbicara tentang kepemimpinan berarti kan kita berbicara tentang kebijakan-kebijakan yang dilaksanakan. Dan sampai saat ini apa yang dilaksanakan bapak kepala madrasah MTs. Muallimin berkaitan dengan kebijakan tidak ada yang merugikan pihak manapun, bahkan kebijakan-kebijakan itu membahagiakan dan menyenangkan semua pihak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah MTs. Muallimin berjalan baik sebagaimana teori-teori kepemimpinan yang ada. Karena tolak ukur dari sebuah kepemimpinan dapat dilihat dari keputusan dan kebijakan. Ketika keputusan dan kebijakan ini ada kontradiktif diantara bawahannya maka saya itu rasa itu adalah permasalahan besar pada model kepemimpinannya, tapi hari ini Alhamdulillah tidak ada”⁶⁰.

Senada dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kesiswaan juga membenarkan mengenai kepemimpinan kepala madrasah di MTs. Muallimin UNIVA Medan beliau mengatakan bahwa:

“Yak, kepemimpinan kepala madrasah di MTs Muallimin UNIVA Medan ini secara garis besar, artinya kita kan belum mengarah kepada pokok daripada judul yang diminta, kalau dari sisi kepemimpinan kepala madrasah yaaa kepemimpinan kalau istilahnya seperti presiden sekarang ini kepemimpinan yang merakyatlah, yang dekat dengan rakyat dan dekat dengan guru-guru, dengan bawahan, artinya segala kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan itu adalah kebijakan-kebijakan yang

⁵⁹Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Mts.Muallimin Univa Medan di ruang Kepala Madrasah pada hari kamis tanggal 08 maret 2018 jam 10.00

⁶⁰Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum di MTs. Muallimin UNIVA Medan pada hari sabtu tanggal 10 maret 2018 jam 13.30 s/d selesai

dilandasi dan didasari oleh rasa tenggang rasa dan solidaritas yang tinggi, walaupun tetap ada ketegasan-ketegasan yang harus dilakukan sebagai kepala madrasah”.⁶¹

Ketika ditanyakan kepada Guru (G3, G8, G13 dan G23) tentang kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengembangkan budaya sekolah Islami, maka mereka menjelaskan sebagai berikut:

“Kepemimpinan UNIVA ini, Muallimin ini hadir kan karena ada UNIVA. Karena waktu itu banyak tahun 1950’an sampai 1960’an siswa kita yang tidak bisa melanjutkan lagi ke Mesir, Madinah, Mekah maka didirikanlah al-Wasliyah, begitulah awalnya. Lalu, orang yang pertama menjadi kepala madrasah (pada masa kami namanya direktur) itu Alm. Tengku Tabrani tamatan Madinah. Pada saat beliau sudah tak bisa memimpin dikarenakan suatu hal maka dipilih kembali, dicocokkan kembali yang paling dekat dengan dirinya, dan kualitasnya sama. Atau bisa dikatakan kepemimpinan nya bersifat estafet (ganti-gantian). Dimulai dari Alm. Tengku Tabrani dilanjutkan oleh Makmur Aziz, lalu dilanjutkan dengan keilmuannya yang sama, akhlaknya bagus yaitu Ustadz Kasim, dari Ustadz Kasim dilanjutkan oleh Ustadz Rusydi, pada masa ini dipecah lah Muallimin menjadi 2 yaitu untuk tingkatan MTs dan Aliyah. Ustadz Rusydi memimpin MAS. Muallimin Univa Medan dan Alm. Ustadz Nizar memimpin MTs. Muallimin Univa Medan. Itu dia asal muasalnya, jadi kepemimpinannya bermodel estafet (bergantian). Tidak pernah diambil dari orang yang jauh-jauh dari Muallimin sampai kepada setelah Ustadz Nizar dilanjut Ustadz Aziz lalu Ustadz Sutrisno dan sekarang Ustadz Kasran. Jadi tidak mungkin kepala madrasah MTs. Muallimin itu tidak tau latar belakang muallimin. Artinya bukan orang jauh-jauh dari muallimin. Bisa jadi dahulu menjadi murid setelah dibina lalu menjadi kepala madrasah”.⁶²

Dari hasil wawancara di atas, maka kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam organisasi, baik buruknya organisasi sering kali bergantung pada faktor pemimpin. Kepemimpinan yang baik dalam lingkup pendidikan adalah yang mampu merealisasikan visi dan misi sekolah yang telah disepakati bersama.

⁶¹Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kesiswaan di MTs. Muallimin UNIVA Medan pada hari Selasa tanggal 20 Maret 2018 jam 10.00 s/d selesai

⁶²Hasil wawancara dengan Guru di Mts. Muallimin UNIVA Medan pada hari Selasa tanggal 13 Maret 2018 jam 10.00 s/d selesai

Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan yang dimilikinya. Dari proses mempengaruhi ini lah kepemimpinan kepala madrasah dimulai agar setiap keinginan yang dituangkan dalam bentuk visi dan misi sekolah dapat terwujud. Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan kepemimpinan kepala madrasah di MTs. Muallimin sudah berjalan dengan baik. Kepala madrasah mampu memberi pengaruh yang positif kepada semua stakeholder sekolah.

Maka secara garis besar berdasarkan data yang peneliti peroleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs. Muallimin UNIVA Medan sudah mumpuni. Beliau mampu memberi kebijakan-kebijakan yang bisa diterima oleh semua stakeholder sekolah yang ada. Hal ini sangat baik untuk kelangsungan citra baik sekolah. Karena apabila antara pemimpin dan yang dipimpin tidak memiliki titik temu lagi maka sekolah tidak bisa mewujudkan visi dan misinya.

2. Budaya Sekolah Islami

Salah satu faktor pendukung majunya sebuah sekolah adalah mampu menerapkan budaya yang telah di sepakati. Budaya sekolah menjadi identitas atau ciri khas sebuah sekolah yang diharapkan mampu meningkatkan mutu sekolah. Secara khusus dapat difahami bahwa budaya sekolah adalah nilai-nilai yang telah disepakati oleh sekolah yang wajib di patuhi oleh stakeholder sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara kepada kepala madrasah tentang budaya sekolah Islami, beliau menjawab.

“Budaya secara umum kan merupakan nilai yang dianut, nilai yang sifatnya menjadi ciri khas. Dan sekolah adalah tempat atau wadah untuk pembelajaran secara formal. Nah menurut saya budaya sekolah Islami adalah setiap nilai, kebiasaan yang di yakini pihak sekolah serta disepakati bersama yang akhirnya berbentuk aturan-aturan atau pembiasaan-pembiasaan yang dilaksanakan bersama demi terwujudnya tujuan pendidikan yang ada”.

Senada dengan hasil wawancara diatas wakil kepala madrasah bagian kurikulum menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan budaya sekolah Islami yaitu :

“Jadi, budaya sekolah Islami adalah setiap nilai yang dianut dan diyakini warga sekolah yang akhirnya di sepakati bersama untuk menjadi aturan, ciri sekolah yang dapat mempertahankan nama baik sekolah kedepan yang bisa mendoktrin masyarakat untuk menyekolahkan anaknya disekolah tersebut.”⁶³

Senada dengan pendapat diatas, wakil kepala madrasah bagian kesiswaan juga megatakan bahwa budaya sekolah Islami merupakan nilai yang dianut yang menjadi icon sekolah.

“Yak, Eee karena kita memang merupakan sekolah yang bernaungkan dibawah departemen agama dan dinyatakan sebagai madrasah artinya eee dalam mengembangkan budaya-budaya yang bercorakkan Islam ini memang bagian apa ya, ciri khas kemudian icon dari sekolah kita yang memang berlatar belakangkan Islam. Apa namanya, dan itu pasti tidak berlandaskan kepada hal-hal yang memang tidak melanggar daripada yang namanya syariat sehingga itu bisa menjadi sebuah ciri khas dari madrasah tsanawiyah muallimin ini”.⁶⁴

Lalu, Guru (G5, G8, G10) menambahkan mengenai defenisi budaya sekolah islami yaitu

⁶³Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum di MTs. Muallimin UNIVA Medan pada hari sabtu tanggal 10 maret 2018 jam 13.30 s/d selesai

⁶⁴Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kesiswaan di MTs. Muallimin UNIVA Medan pada hari selasa tanggal 20 maret 2018 jam 10.00 s/d selesai

“Budaya sekolah Islami adalah budaya yang diterapkan yang tidak keluar dari al-Quran dan hadits. Yang sifatkan mendidik, mengayomi dan outputnya adalah menjadi ciri khusus sebuah sekolah”.⁶⁵

Lalu, setelah memahami apa yang dimaksud dengan budaya sekolah Islami maka hal yang perlu dilakukan kepala madrasah adalah membuat perencanaan apa saja budaya yang ingin ditanamkan kepada seluruh stakeholder sekolah. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti, MTs. Muallimin melakukan perencanaan setiap setahun sekali dengan koordinasi antara Kepala Madrasah dengan seluruh wakil kepala madrasah. Sebagaimana yang dikatakan Kepala Madrasah dalam wawancara,

“Dalam merencanakan budaya sekolah saya selalu bekerjasama dengan WKM dalam mendiskusikan budaya apa yang menjadi target berikutnya yang bisa disosialisasikan kepada para stakeholder sekolah. Harus sangat berperan saa rasa ya, karena sekolah ini kan dipimpin oleh saya maka saya harus tau apa yang harus dicapai dan apa yang bisa dilakukan untuk mencapai tujuan-tujuan sekolah”.⁶⁶

Hal ini senada dengan yang dikatakan para wakil kepala madrasah bagian kurikulum mengatakan bahwa :

“Untuk program saya bekerjasama dengan WKM-3 untuk menanamkan budaya-budaya tersebut melalui program-program yang ditawarkan oleh WKM-3 untuk program kerja tahunan, bulanan, dan program panjang yang dimaksud dengan program panjaang ini adalah menurut pergantian kepala madrasah. Kepala madrasah kita kan pergantian 3 tahun sekali, maka ada jangka panjang 3 tahun. Selama 3 tahun apa saja goals yang ingin dicapai. Tapi setidaknya kami selalu buat jangka setahun, untuk setahun kita mau buat apa, misalnya budaya malu buang sampah, harus ditargetkan”.⁶⁷

⁶⁵Hasil wawancara dengan Guru di Mts. Muallimin UNIVA Medan pada hari selasa tanggal 13 maret 2018 jam 10.00 s/d selesai

⁶⁶Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Mts.Muallimin Univa Medan di ruang Kepala Madrasah pada hari kamis tanggal 08 maret 2018 jam 10.00

⁶⁷Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum di MTs. Muallimin UNIVA Medan pada hari sabtu tanggal 10 maret 2018 jam 13.30 s/d selesai

Budaya sekolah Islami dapat berjalan dengan baik apabila melihat kondisi dan keadaan yang ada di sekolah. Latar belakang terciptanya budaya sekolah Islami di MTs. Muallimin menurut kepala madrasah adalah

“Hal utama yang melatar belakangi adanya budaya sekolah Islami adalah dari para pendiri al-Wasliayah, yang harus diketahui adalah bahwa Muallimin berdiri karena adanya UNIVA, UNIVA berdiri karena kesepakatan dari para Ulama untuk meneruskan pendidikan”⁶⁸.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala Madrasah, budaya sekolah Islami yang terdapat di MTs. Muallimin adalah

“Berbicara mengenai program, ada beberapa program yang kami laksanakan diantaranya budaya malu buang sampah sembarangan, budaya melestarikan pembelajaran kitab turost (kuning), budaya menghafal al-Quran dengan ketentuan minimal hafal 3 juz al-Quran dalam kurun waktu 3 tahun, budaya malu datang terlambat, budaya tasmi’ al-Quran di halaman sekolah setiap Selasa-Sabtu sebelum pembelajaran dimulai dan budaya sholat dhuha pada saat jam istirahat”.⁶⁹

Hal senada juga dikatakan dalam wawancara dengan wakil kepala madrasah bagian kurikulum tentang budaya-budaya sekolah Islami yang terdapat di MTs. Muallimin yaitu

“Budaya-budaya yang ada di MTs. Muallimin adalah wajib membaca al-Quran, wajib menghafal al-Quran sebagai salah satu syarat kelulusan siswa, sebelum pembelajaran dimulai tasmi’ al-Quran bersama di halaman sekolah, bertegur sapa dengan Guru, menyalam Guru, budaya malu datang terlambat, budaya disiplin, dari budaya-budaya tersebut menjadi tugas pokok setiap stakeholder sekolah untuk sama-sama melestarikan budaya yang ada tersebut. Salah satu budaya yang saya sebutkan adalah wajib menghafal al-Quran minimal 3 juz al-Quran, nah untuk tahun ini siswa-siswi yang akan tamat telah mampu menghafal 3-13 juz al-Quran, ini merupakan tugas bersama untuk menjaga prestasi bagaimana agar tahun ajaran selanjutnya bisa lebih dari tahun ini. selain budaya diatas yang goals nya adalah untuk siswa, di MTs. Muallimin juga menerapkan budaya

⁶⁸Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Mts.Muallimin Univa Medan di ruang Kepala Madrasah pada hari Kamis tanggal 08 Maret 2018 jam 10.00

⁶⁹Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Mts.Muallimin Univa Medan di ruang Kepala Madrasah pada hari Kamis tanggal 08 Maret 2018 jam 10.00

untuk guru-guru yaitu tidak diperbolehkan seorang guru perempuan mengajar menggunakan celana panjang. Dan sebagai implikasinya mereka bahkan risih menggunakan celana pada saat mengajar, selain itu juga tidak kita temukan guru laki-laki yang merokok di Mts. Muallimin, ini merupakan budaya kita.”⁷⁰

Begitu pula dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan wakil kepala madrasah bagian kesiswaan tentang budaya sekolah Islami yang terdapat di MTs.

Muallimin yaitu :

“Yak, kalau yang menjadi kebudayaan pasti yang pertama yang menjadi ciri khas kita itu, kita setia tamatan madrasah tsanawiyah muallimin ini diharapkan dapat dari lulusan yang menghafal Al-qur’an atau hafal Al-qur’an minimal 3 Juz Al-Qur’an yaaa ini merupakan kebiasaan yang sudah 18 tahun berlaku di madrasah ini yaaa setiap lulusan diharapkan dapat menghafal Al-Qur’an dan bukan hanya menghafal tapi juga dapat mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari sehingga apabila siswa/I kita nanti terjun ke masyarakat paling tidak, paling kecil yang kita harapkan adalah siswa-siswa kita atau terutama yang laki-laki itu dapat menjadi imam sholat di lingkungannya, di Masyarakat dengan bekal hafalan Al-Qur’an yang dia miliki, itu yang pertama. dari sisi menghafal Al-Qur’an. Yang kedua, sudah pastilah karena kita dibawah naungan madrasah, sekolah bercirikan Islam maka budaya yang berikutnya adalah budaya berpakaian dimana budaya berpakaian yang digunakan di madrasah ini yang Insyaa Allah sudah sesuai dengan standar apa namanya yang ditentukan oleh Al-Qur’an dan Hadist yaitu yang menutup aurat yaaa artinya dengan memakai hijab untuk yang perempuan dan kemudian untuk yang laki-laki itu menggunakan peci ya walaupun peci sebenarnya bukan apa namanya bukan identitas Islam tapi kita tak bisa pungkiri bahwa peci merupakan cenderung ya cenderung menjadi sebuah identitas keIslaman, kemudian juga seperti apa budaya bersalaman, jadi setiap siswa masuk kedalam ruangan kelas ini juga berhubungan dengan apa namanya pendidikan karakter yang dicanangkan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan jadi kita bahwa salah satu pendidikan karakter yang diharapkan adalah bahwa siswa itu menghargai dan menghormati guru-guru salah satu caranya adalah dengan bersalaman sebelum masuk sekolah atau sesudah pulang sekolah itu juga merupakan sebuah bagian daripada budaya Islami lah ya di madrasah ini”.⁷¹

⁷⁰Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum di MTs. Muallimin UNIVA Medan pada hari sabtu tanggal 10 maret 2018 jam 13.30 s/d selesai

⁷¹Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kesiswaan di MTs. Muallimin UNIVA Medan pada hari selasa tanggal 20 maret 2018 jam 10.00 s/d selesai

Selain itu Guru (G13, G24, G20) juga menyebutkan dalam hasil wawancara tentang budaya yang terdapat di MTs. Muallimin yaitu

“Budaya kita ini kan bukan ahanya sekedar budaya, budaya itu kan suatau kebiasaan yang tidak terlepas dari akhlak. Belajar di Muallimin yang diutamakan adalah akhlak. Taat patuh kepada Guru. Pada masa ustadz, ditengok dari jauh aja sama guru udah masuk. Begitulah budaya kami dahulu, budaya patuh dan hormat kepada Guru. Dan itu berlaku sampai sekarang. Nah.. berbicara mengenai peran, sangat besar sekali ya... karena kepala madrasah lah yang mewarnai semua itu, maka sebenarnya ustadz disini tidak terlalu suka melihat guru yang terkadang pakaiannya kurang baik, terkadang ada guru yang tidak pakai kopiah (peci), kopiah (peci) memang sunnah tapi itu juga termasuk budaya kita. Bahkan dulu saat ustadz masuk ujian kuliah di IAIN yang sekarang UIN sampai masuk dan ada urusan di fakultas, mereka pada tahu “ini pasti dari UNIVA ini” karena setiap ujian atau apapun kami selalu pakai kopiah (peci) dan tidak punya masalah apapun”.⁷²

Dari beberapa budaya yang ada tersebut, tujuan yang ingin dicapai sekolah sebagaimana yang disampaikan kepala madrasah adalah :

“Secara umum budaya sekolah islami yang ada bertujuan untuk membentuk karakter berazaskan al-Quran dan hadist, menyempurnakan akhlak, moral, dan etika pada setiap stakeholder sekolah. Sedangkan secara khusus budaya sekolah Islami di Mts. Muallimin bertujuan untuk meneruskan cita-cita para pendiri al-Wasliyah untuk terus eksis dalam dunia pendidikan bernuansa madrasah dan tentu saja Islami”.⁷³

Kemudian budaya yang ada ini akan diaplikasikan kepada seluruh stakeholder sekolah, sebagaimana yang dikatakan kepala madrasah dalam sesi wawancara

“Setiap budaya yang ada di sepakati bersama maka juga akan dijalankan bersama. Goals paling utama adalah peserta didik. Setiap budaya yang telah disepakati di tuangkan dalam bentuk tata tertib dan akan dibagikan kepada peserta didik di tahun pertama dia masuk pada saat masa master

⁷²Hasil wawancara dengan Guru di Mts. Muallimin UNIVA Medan pada hari selasa tanggal 13 maret 2018 jam 10.00 s/d selesai

⁷³Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Mts.Muallimin Univa Medan di ruang Kepala Madrasah pada hari kamis tanggal 08 maret 2018 jam 10.00

(masa ta'aruf). Secara rinci dapat dikatakan budaya sekolah yang ada ditujukan untuk setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta seluruh peserta didik yang ada di Mts. Muallimin UNIVA Medan".⁷⁴

Untuk memaksimalkan budaya yang akan diterapkan maka perlu adanya sarana pendukung berupa sarana prasarana, sebagaimana yang dikatakan oleh Ustadz Kasran selaku kepala madrasah dalam wawancara,

"Berbicara mengenai sarana prasarana untuk memaksimalkan terlaksananya budaya sekolah Islami di MTs. Muallimin sudah sangat mencukupi. Untuk budaya pembelajaran kitab turost (kuning) sekolah menyediakan kitab serta guru yang kompeten dibidangnya, untuk budaya menghafal sekolah menyediakan pembimbing, untuk yang masih sulit membaca al-Quran sekolah menyediakan klinik al-Quran, untuk budaya malu buang sampah sembarangan sekolah menyediakan alat bersih-bersih, tong sampah, untuk budaya sholat sunat dhuha sekolah menyediakan masjid dan juga pendopo dan lain-lain. Jadi saya rasa untuk sarana prasarana sudah sangat mencukupi".⁷⁵

Dari hasil wawancara ini dapat diambil kesimpulan bahwa budaya sekolah Islami adalah setiap nilai yang diambil berdasarkan al-Quran dan hadist yang diterapkan di sekolah dalam kehidupan sehari-hari yang akhirnya menjadi ciri khas atau icon dari sekolah yang diharapkan dapat menjadikan sekolah tersebut bermutu. Dari hasil wawancara ini dapat diketahui bahwa budaya yang hadir di MTs. Muallimin merupakan warisan dari pendiri al-Wasliyah, MTs. Muallimin adalah sekolah yang bercorak organisasi. Maka sudah pasti menerapkan apa yang menjadi ciri khas organisasi.

Dari hasil wawancara peneliti dengan informan maka yang menjadi budaya sekolah Islami yang diterapkan di MTs. Muallimin UNIVA Medan adalah

⁷⁴Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Mts.Muallimin Univa Medan di ruang Kepala Madrasah pada hari kamis tanggal 08 maret 2018 jam 10.00

⁷⁵Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Mts.Muallimin Univa Medan di ruang Kepala Madrasah pada hari kamis tanggal 08 maret 2018 jam 10.00

seragam yang bercorak al-Wasliyah yaitu bagi laki-laki memakai kemeja putih celana hitam dan kopiah (peci) dan perempuan memakai baju kurung putih, rok hijau dan jibab putih yang terdaat logo al-Wasliyah dibelakangnya, selanjutnya melestarikan budaya pembelajaran kitab turost (kuning) sebagai dasar penanaman akhlak kepada siswa-siswi, selanjutnya adalah menghafal al-Quran sebagai salah satu syarat kelulusan minimal 3 juz al-Quran, melaksanakan tasmi' al-Quran setiap harinya di halaman sekolah sebelum masuk pembelajaran di kelas, budaya malu buang sampah sembarangan, budaya disiplin dengan datang tepat waktu ini berlaku bagi semua stakeholder madrasah, budaya hormat kepada guru dengan menyalam, menyapa dan lain sebagainya selanjutnya karena MTs. Muallimin merupakan madrasah yang berada di bawah naungan sebuah organisasi maka perlu ditanamkan budaya pengamalan surah as-shaff ayat 10-11, budaya berpakaian rapi sesuai syariat bagi guru.

3. Upaya Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Islami

Agar setiap budaya yang ada dan setelah di sepakati berjalan dengan baik. Maka harus ada upaya-upaya yang dilakukan baik kepala sekolah, wakil kepala sekolah, maupun guru dalam mendukung terlaksananya budaya sekolah Islami tersebut. Yang paling berperan tentunya adalah kepala sekolah, sebagaimana yang di katakan wakil kepala madrasah bagian kurikulum bahwa

“...Kaitannya dengan pertanyaan tadi adalah seberapa besar peran kepala madrasah dalam mengembangkan budaya sekolah Islami di MTs. Muallimin jadi, salah satu tugas kepala madrasah adalah tetap melestarikan budaya-budaya yang ada yang dititipkan para Ulama pendiri al-Wasliyah sampai sekarang ini, tugas kepala madrasah untuk mempengaruhi setiap

stakeholder untuk sama-sama mengembangkan budaya yang telah di wariskan ini agar tetap terus eksis dalam dunia pendidikan”.⁷⁶

Lalu sejalan dengan hasil wawancara diatas wakil kepala madrasah bagian kesiswaan juga mengatakan bahwa besar peran kepala madrasah dalam mengembangkan budaya sekolah Islami.

“Yaaa, kalau ditanya seberapa besar perannya, sudah pasti mempunyai porsi yang sangat besar, karena kepala madrasah sebagai pimpinan di madrasah ini pastilah aaa harus memikirkan bagaimana mempertahankan bahkan mengembangkan kebudayaan-kebudayaan yang menjadi ciri khas di madrasah tsanawiyah muallimin ini, yang tetap pastinya berlandaskan dan berasaskan kepada sesuatu hal yang disebut islami ya”.⁷⁷

Berdasarkan data diatas maka jelas bahwa kepala sekolah memiliki peranan yang sangat vital dalam tumbuh kembangnya budaya sekolah Islami di MTs. Muallimin UNIVA Medan. Budaya sekolah Islami dapat diaplikasikan melalui visi misi sekolah. Di MTs. Muallimin setiap budaya di kaitkan dengan visi dan misi sekolah. Sebagaimana yaang dikatakan Ustadz Kasran selaku Kepala Sekolah bahwa

“Baik, jelas tertera dalam visi dan misi kita yang juga sangat terkait dengan budaya sekolah yang kita terapkan. Dalam mewujudkan budaya sekolah Islami kita telah rincikan dalam misi kita yaitu menitikberatkan semua pada akhlakul karimah siswa, karena ketika akhlak telah terbentuk dengan baik maka misi-misi yang lain akan mengikuti seperti penguasaan dalam penghapalan Quran. Upaya yang bisa saya lakukan adalah dengan terus berkoordinasi ke WKM dan Guru-Guru serta Wali kelas agar terus mensosialisasikan kepada peserta didik mengenai budaya yang ada di sekolah ini”.⁷⁸

⁷⁶Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum di MTs. Muallimin UNIVA Medan pada hari sabtu tanggal 10 maret 2018 jam 13.30 s/d selesai

⁷⁷Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kesiswaan di MTs. Muallimin UNIVA Medan pada hari selasa tanggal 20 maret 2018 jam 10.00 s/d selesai

⁷⁸Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Mts.Muallimin Univa Medan pada hari kamis tanggal 08 maret 2018 jam 10.00

Selanjutnya, dalam membuat jadwal pelaksanaan dari budaya sekolah Islami ini merupakan tugas dari wakil kepala madrasah bagian kesiswaan, ketika ditanya mengenai ini wakil kepala madrasah bagian kesiswaan menjawab bahwa,

“Yak, kebudayaan-kebudayaan Islami yang tadi kita paparkan itu semuanya sudah termaktub sudah terangkum dalam aa buku aturan aaa peserta didik di madrasah ini, artinya setiap peserta didik di madrasah ini semuanya sudah mengetahui bahwa budaya-budaya tadi sudah menjadi bahagian dalam peraturan madrasah sehingga apapun bila ada pelanggaran, apabila ada pelanggaran maka ada sanksi yang diberikan, dan jika ada keberhasilan dalam budaya-budaya tadi maka ada reward pula yang diberikan, Nah untuk pengawasannya sendiri secara ujung tombak pengawasan memang untuk siswa berada ditangan saya, selaku kesiswaan dan saya bekerja sama dengan aaa bimbingan konseling/BK kemudian juga seluruh guru di madrasah tsanawiyah muallimin ini mempunyai tanggung jawan yang sama dalam mengawasi peserta didik kita ini untuk teta menjalankan budaya-budaya yang baik di madrasah kita ini terutama budaya-budaya yang pastinya bercorakkan Islam”.⁷⁹

Budaya sekolah Islami dapat berjalan dengan baik apabila setiap stakeholder dapat memaksimalkan kinerjanya dalam mewujudkan budaya sekolah tersebut. Semua stakeholer harus mengambil peran demi tercapainya budaya sekolah Islami yang telah sama-sama disepakati. Budaya sekolah Islami akan tetap terus berkembang apabila semua pihak yang terlibat mengambil peran. Yang terlibat secara langsung dalam terlaksananya budaya sekolah Islami ini adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah serta guru. Kepala madrasah yang tetap terus menjaga, memelihara serta mengembangkan budaya sekolah Islami dengan terus berinovasi membuat program-program yang baik. Sebagaimana yang dikatakan kepala madrasah dalam wawancara yaitu

“Setiap budaya yang ada di sepakati bersama maka juga akan dijalankan bersama. Goals paling utama adalah peserta didik. Setiap budaya yang

⁷⁹Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kesiswaan di MTs. Muallimin UNIVA Medan pada hari Selasa tanggal 20 Maret 2018 jam 10.00 s/d selesai

telah disepakati di tuangkan dalam bentuk tata tertib dan akan dibagikan kepada peserta didik di tahun pertama dia masuk pada saat masa mastar (masa ta'aruf). Secara rinci dapat dikatakan budaya sekolah yang ada ditujukan untuk setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta seluruh peserta didik yang ada di Mts. Muallimin UNIVA Medan”.⁸⁰

Lalu kepala madrasah menambahkan bahwa dalam mengupayakan pengembangan budaya sekolah Islami dilakukan dengan sosialisasi yang berkelanjutan, biasa dilakukan setiap mastar (masa ta'aruf) siswa/siswi baru, yaitu

“Proses sosialisasi kepada peserta didik dimulai sejak peserta didik mulai mendaftar sampai kepada proses Mastar (masa ta'aruf). Sosialisasi budaya sekolah ini dilakukan dari mulut ke mulut, dari kepala sekolah ke WKM setelah itu ke guru-guru dan guru-guru lah yang menyampaikan ke peserta didik. Selain dari mulut ke mulut juga melalui buku tata tertib yang dibagikan kepada setiap peserta didik. Dan juga melalui slogan-slogan yang ditempel di dinding”.⁸¹

Selanjutnya sebagai wakil kepala madrasah bagian kurikulum, maka hal yang bisa dilakukan adalah dengan memasukkan budaya sekolah Islami tersebut dalam setiap mata pelajaran. Dalam menjalankan budaya sekolah Islami, maka wakil kepala madrasah bagian kurikulum juga mengaplikasikan dalam bidang kurikulum yaitu budaya pelestarian pembelajaran kitab turost (kuning), sebagaimana yang dikatakan wakil kepala madrasah bagian kurikulum yaitu,

“Yah.. untuk kurikulum di MTs. Muallimin saya kira sudah faham betul mengenai ini karena kita berdiri dibawah naungan organisasi maka harus tunduk pada 3 aturan yang tidak bisa kita elakkan yaitu yang pertama Kementrian Pendidikan Nasional (KEMENDIKNAS) dalam aturan sistem pendidikan nasional terkait dengan kurikulum-kurikulum nasional mata pelajaran umum, yang kedua Kementrian Agama (KEMENAG) terkait dengan mata pelajaran agama terkait SKB menteri dan lain sebagainya dan yang ketiga terkait dengan kurikulum yang di programkan al-Wasliyah, nah maka program al-Wasliyah inilah yang menjadi unggul dan

⁸⁰Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Mts.Muallimin Univa Medan di ruang Kepala Madrasah pada hari kamis tanggal 08 maret 2018 jam 10.00

⁸¹Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Mts.Muallimin Univa Medan di ruang Kepala Madrasah pada hari kamis tanggal 08 maret 2018 jam 10.00

berbedanya kita dengan madrasah-adrasah tsanawiyah yang lain, haaa muatan mata pelajaran kitab turost (kuning) itu ada di program al-Wasliyah tidak pada kurikulum yang dibuat KEMENAG. Nah lalu kurikulum KEMENAG dan AL-Wasliyah ini di kombain di MTs. Muallimin menjadi satu paduan mata pelajaran yang padat yang berbeda dengan madrasah yang lain”.⁸²

Lalu wakil kepala madrasah bagian kurikulum menambahkan nilai-nilai yang terkandung dalam setiap pembelajaran kitab turost yang kita tetap lestarikan budayanya adalah

“Kebetulan karena saya juga mengajar pada mata pelajaran yang berkaitan dengan hukum Islam maka setiap pembelajaran saya maka harus melibatkan hukum-hukum yang produknya datang langsung dari Allah. Dengan tetap mengikutsertakan Allah sebagai pencipta dalam setiap mata pelajaran. Dan mengaplikasikan dalam proses pembelajaran. Mata pelajaran yang saya ajarkan adalah Faraidh, maka setiap pembelajaran saya sampaikan bahwa inilah hukum yang ditetapkan oleh Allah tidak bisa ditawar-tawar karena inisudah sangat adil. Haa kira-kira begitu contohnya. Lalu kita sampaikan juga kepada guru-guru wajib untuk menyampaikan, menasehati peserta didik mengenai etika, moral, akhlak dan lain sebagainya, walaupun yang diajarkan bukan mata pelajaran agama”.⁸³

Selanjutnya bukan hanya wakil kepala madrasah bagian kurikulum, wakil kepala madrasah bagian kesiswaan yang turun langsung kepada peserta didik juga memiliki andil yang besar. Program yang dihadirkan sebagaimana hasil wawancara dengan wakil kepala madrasah bagian kesiswaan yaitu :

“Ciri khas kita itu, kita setiap tamatan madrasah tsanawiyah muallimin ini diharapkan dapat dari lulusan yang menghafal Al-qur'an atau hafal Al-qur'an minimal 3 Juz Al-Qur'an yaaa ini merupakan kebiasaan yang sudah 18 tahun berlaku di madrasah ini yaaa setiap lulusan diharapkan dapat menghafal Al-Qur'an dan bukan hanya menghafal tapi juga dapat mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari sehingga apabila siswa/I kita nanti terjun ke masyarakat paling tidak, paling kecil yang kita harapkan adalah siswa-siswa kita atau terutama yang laki-laki itu dapat

⁸²Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum di MTs. Muallimin UNIVA Medan pada hari sabtu tanggal 10 maret 2018 jam 13.30 s/d selesai

⁸³Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum di MTs. Muallimin UNIVA Medan pada hari sabtu tanggal 10 maret 2018 jam 13.30 s/d selesai

menjadi imam sholat di lingkungannya, di Masyarakat dengan bekal hafalan Al-Qur'an yang dia miliki, itu yang pertama. dari sisi menghafal Al-Qur'an. Kedua, sudah pastilah karena kita dibawah naungan madrasah, sekolah bercirikan Islam maka budaya yang berikutnya adalah budaya berpakaian dimana budaya berpakaian yang digunakan di madrasah ini yang Insyaa Allah sudah sesuai dengan standar apa namanya yang ditentukan oleh Al-Qur'an dan Hadist yaitu yang menutup aurat yaaa artinya dengan memakai hijab untuk yang perempuan dan kemudian untuk yang laki-laki itu menggunakan peci ya walaupun peci sebenarnya bukan apa namanya bukan identitas Islam tapi kita tak bisa pungkiri bahwa peci merupakan cenderung ya cenderung menjadi sebuah identitas keIslaman, kemudian juga seperti apa budaya bersalaman, jadi setiap siswa masuk kedalam ruangan kelas ini juga berhubungan dengan apa namanya pendidikan karakter yang dicanangkan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan jadi kita bahwa salah satu pendidikan karakter yang diharapkan adalah bahwa siswa itu menghargai dan menghormati guru-guru salah satu caranya adalah dengan bersalaman sebelum masuk sekolah atau sesudah pulang sekolah itu juga merupakan sebuah bagian daripada budaya Islamilah ya di madrasah ini".⁸⁴

Selain kepala madrasah dan wakil kepala madrasah, guru juga sangat berperan andil dalam mengembangkan budaya sekolah Islami di MTs. Muallimin UNIVA Medan. Hal ini juga ditegaskan Guru (G4, G7 dan G8) yaitu :

"Sebagai guru maka kami telah diberi tugas untuk menyampaikan segala aspek yang telah di setuju pihak struktural untuk menjalankan budaya yang ada agar tidak berhenti pada sebuah aturan. Karena guru yang setiap hari masuk kedalam kelas-kelas untuk mengajarkan mata pelajaran yang diamanahkan kepadanya. Melalui mata pelajaran tersebut lah seluruh aspek budaya dapat di sampaikan. Satu contoh budaya yang diterapkan disini adalah jumpa guru disalam. Pulang sekolah mengucapkan salam dan budaya ini tidak hanya selesai pada saat disekolah saja tapi bisa diterapkan di rumah masing-masing. Jadi budaya ini sifatnya berkelanjutan. Dan di pelajaran akhlak itu ada, karena kebetulan saya diamanahkan untuk mengajar mata pelajaran akhlak".⁸⁵

Lalu Guru (G4, G7 dan G8) menambahkan dari bidang study yang di ajarkannya akan menghasilkan beberapa nilai-nilai Islam yaitu :

⁸⁴Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kesiswaan di MTs. Muallimin UNIVA Medan pada hari selasa tanggal 20 maret 2018 jam 10.00 s/d selesai

⁸⁵Hasil wawancara dengan Guru di Mts. Muallimin UNIVA Medan pada hari selasa tanggal 13 maret 2018 jam 10.00 s/d selesai

“Karena akarnya sudah Islam maka tidak terlalu sulit untuk membentuk peserta didik yang mempunyai nilai-nilai Islam dalam dirinya. Hanya saja bagaimana guru senantiasa menasehati agar peserta didik istiqomah dalam menjalankan budaya-budaya yang telah disepakati tersebut. Sejak kepemimpinan Alm Ustadz sutrisno mulai diadakan menghafal al-Quran, tetap kami tidak beri kesempatan kepada adik-adik mu ini untuk memegang mushaf al-Quran yang tidak ada terjemahnya. Saya pasti periksa dulu sebelum menyetor hafalan. Kalau mushafnya tidak berarti saya tidak izinkan untuk menyetor. Kenapa? Karena menurut pendiri al-Wasliyah laki-laki atau perempuan yang sudah mumayyiz apalagi perempuan yang sudah baligh, maka tidak boleh memegang mushaf al-Quran tanpa berwudu’ walaupun dia belum baligh. Aturan ini ada di buku Tuan Arsyad maka ini diterapkan disini menjadi budaya kita”.⁸⁶

Selain semua stakeholder berperan dalam pelaksanaan setiap budaya yang ada, yang perlu dilakukan juga adalah motivasi secara berkesinambungan dari semua stakeholder madrasah. Motivasi yang bisa dilakukan dari kepala madrasah adalah sebagai berikut sebagaimana hasil wawancara dengan Ustadz Kasran selaku kepala madrasah,

“Agar sebuah budaya bisa berjalan dengan baik maka hal utama yang harus dilakukan adalah memberikan motivasi kepada semua stakeholder agar bersama-sama memaksimalkan kinerja. Hal yang bisa dilakukan misalnya dengan memberi arahan setiap hari pada saat upacara senin pagi. Dan bisa melalui tindakan-tindakan misalnya dengan pemilihan guru favorit yang dipilih oleh siswa yang akhirnya bisa menjadi contoh kepada guru lain bahkan kepada murid. Selain itu, juga memberikan reward kepada peserta didik bagi yang hafalannya telah lewat dari batas yang ditentukan. Ini biasa dilakukan pada saat pembagian raport. Reward yang diberikan bisa berbentuk hadiah berupa beasiswa dan lain sebagainya”.⁸⁷

Guru (G7, G6 dan G9) sebagai guru juga menambahkan dalam memotivasi biasa dilakukan menghadirkan kembali alumni-alumni dalam setiap acara tahunan yaitu wisuda tahfidz sebagaimana hasil wawancara berikut

⁸⁶Hasil wawancara dengan Guru di Mts. Muallimin UNIVA Medan pada hari Selasa tanggal 13 maret 2018 jam 10.00 s/d selesai

⁸⁷Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Mts.Muallimin Univa Medan di ruang Kepala Madrasah pada hari Kamis tanggal 08 maret 2018 jam 10.00

“Ini kan biasa dari semenjak ustadz, kalau kita ada kegiatan-kegiatan seperti wisuda, kita selalu mengundang alumni-alumni Muallimin yang sudah berhasil bisa jadi pejabat negara, anggota TNI dan lain-lain maka mereka kita undang untuk menyampaikan kepada peserta didik kita, “itulah abangmu dulu, itulah Ustadzmu dulu”. Jadi salah satu cara memotivasi mereka dengan cara seperti itu. Selain juga setiap hari selalu memberi nasihat di sela-sela pembelajaran dengan contoh-contoh agar peserta didik mudah faham dengan apa yang kita katakan”.⁸⁸

Untuk terus mengembangkan budaya sekolah Islami perlu adanya pembinaan dari kepala madrasah untuk setiap stakeholder sekolah yang berperan aktif didalamnya, hal ini yang dilakukan Ustadz Kasran selaku Kepala madrasah di MTs. Muallimin UNIVA Medan,

“Bukan hal mudah sebenarnya untuk membina guru dan murid agar dapat mematuhi setiap budaya yang ada. Alhamdulillah sampai saat ini kita terus konsisten untuk melestarikan budaya yang dititipkan dari para pendiri al-Wasliyah terdahulu. Hal yang paling penting adalah mensolidkan antar guru agar sama-sama faham tentang budaya yang ada. Sekali lagi Alhamdulillah karena rata-rata guru yang ada itu adalah alumni dari muallimin jadi tidak susah untuk mensosialisasikannya kembali karena mereka pun faham apa saja budaya yang ada. Nah, untuk membina peserta didik maka setiap guru bertanggung jawab untuk menyampaikan di sela-sela pembelajaran. dan kepada wali kelas untuk selalu memantau kelasnya dan terakhir setiap peserta didik baru akan dibekali buku tata tertib yang berisi semua budaya yang ada”.⁸⁹

Jadi, berdasarkan data yang telah diperoleh peneliti melalui wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa dalam mengembangkan budaya sekolah Islami MTs. Muallimin banyak melakukan inovasi-inovasi yang sifatnya berkesinambungan dalam mengembangkan setiap budaya sekolah Islami yang ada seperti melestarikan pembelajaran kitab turost (kuning) dengan memasukkan kedalam mata pelajaran wajib bagi peserat didik, diharapkan dengan

⁸⁸Hasil wawancara dengan Guru di Mts. Muallimin UNIVA Medan pada hari selasa tanggal 13 maret 2018 jam 10.00 s/d selesai

⁸⁹Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Mts.Muallimin Univa Medan di ruang Kepala Madrasah pada hari kamis tanggal 08 maret 2018 jam 10.00

pembelajaran ini siswa/siswi mampu membaca kitab turost dengan baik serta mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari, lalu apabila ada olimpiade maka peserta diikut sertakan untuk mengasah kemampuannya.

Selanjutnya budaya sekolah Islami menghafal al-Quran minimal 3 juz, dengan membagi kelompok tahfidz lalu memberikan satu guru sebagai pentasmi' hafalan mereka, dan ketika diakhir semester yang mendapatkan hafalan diluar target akan mendapat besiswa dan jika ada Musabaqah Tilawatil Quran (MTQ) peserta didik diikut sertakan guna mengasah kemampuannya. Dan untuk menguatkan daya ingat dengan hafalan-hafalan peserta didik, setiap pagi diadakan tasmi' al-Quran selama 15 menit di halaman madrasah sebelum memulai pembelajaran dikelas. Selanjutnya untuk membiasakan peserta didik menutup aurat dengan benar maka seragam yang digunakan adalah yang benar-benar menutup aurat baik siswa perempuan dan laki-laki.

Dalam upaya pengembangan budaya sekolah Islami ini hal yang penting dilakukan adalah memberikan sosialisasi dan motivasi kepada seluruh stakeholder sekolah agar terus bekerjasama mengembangkan budaya-budaya sekolah Islami agar menjadi madrasah yang bisa jadi inspirasi bagi madrasah-madrasah lainnya.

4. Faktor Pendukung dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Islami

Mengembangkan budaya sekolah Islami merupakan satu hal yang tidak mudah, perlu adanya kerjasama yang baik antar stakeholder sekolah. Kepala sekolah dituntut mampu jeli melihat potensi-potensi yang dimiliki madrasah untuk mengembangkan budaya sekolah Islami agar potensi yang ada tersebut dapat teraplikasi sesuai dengan porsinya. Setiap madrasah pasti mempunyai nilai plus

baik dari segi apapun. Termasuk dalam mengembangkan budaya sekolah Islami ini, salah satu yang menjadi tugas Kepala madrasah adalah meneliti apa-apa saja faktor pendukung dalam mengembangkan suatu budaya yang ada.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti, Ustadz kasran selaku kepala madrasah mengatakan bahwa ada banyak faktor pendukung dalam mengembangkan budaya sekolah Islami di MTs. Muallimin ini diantaranya,

“Faktor pendukung nya diantara lain adalah antar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan kompak, karena memang sebagian besar adalah alumni dari Muallimin, lalu budaya ini merupakan warisan dari para ulama pendiri al-Wasliyah selain itu sekolah kita mempunyai guru piket yang senantiasa memeriksa apakah budaya sekolah terlaksana dengan baik atau tidak, artinya ada koordinasi yang dilakukan”.⁹⁰

Hal senada juga dikatakan wakil kepala madrasah bagian kurikulum dalam sesi wawancara bahwa MTs. Muallimin beruntung menjadi salah satu madrasah yang mampu melestarikan budaya pembelajaran kitab turost (kuning) karena pembelajaran ini biasa dilakukan di pondok pesantren bukan di madrasah, ini juga ditunjang oleh tenaga pendidik yang juga kompeten di bidangnya, bila dilihat data guru ada beberapa guru yang langsung tamatan mesir jadi keilmuannya jelas dan tidak sembarangan. Berikut pernyataan wakil kepala madrasah bagian kurikulum,

“...budaya melestarikan pembelajaran kitab turost (kuning), sebenarnya saya masih rancu, apakah pembelajan kitab turost ini bisa dikatakan budaya? Tapi mungkin untuk saat ini bisa dikatakan demikian karena, Madrasah Tsanawiyah yang menggunakan pembelajaran kitab turost (kuning) itu bisa terhitung dengan jari, berbeda dengan pondok pesantren jika pondok pesantren jelas pasti mempelajari kitab turost (kuning) tersebut. Tapi untuk tingkat Madrasah Tsanawiah, MTs. Muallimin

⁹⁰Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Mts.Muallimin Univa Medan di ruang Kepala Madrasah pada hari kamis tanggal 08 maret 2018 jam 10.00

merupakan salah satu madrasah yang membudayakan hal tersebut. Nah ini sudah udah semenjak Muallimin di resmikan”.⁹¹

Selanjutnya ditambahkan oleh wakil kepala madrasah bagian kesiswaan, bahwa yang menjadi faktor pendukung salah satunya adalah adanya kerja sama, pengawasan penuh serta kemampuan yang dimiliki. Dan hal ini ada pada guru-guru di MTs. Muallimin UNIVA Medan,

“...Nah untuk pengawasannya sendiri secara ujung tombak pengawasan memang untuk siswa berada ditangan saya, selaku kesiswaan dan saya bekerja sama dengan aaa bimbingan konseling/BK kemudian juga seluruh guru di madrasah tsanawiyah muallimin ini mempunyai tanggung jawab yang sama dalam mengawasi peserta didik kita ini untuk teta menjalankan budaya-budaya yang baik di madrasah kita ini terutama budaya-budaya yang pastinya bercorakkan Islam”.⁹²

Terakhir sebagai faktor pendukung dalam mengembangkan budaya sekolah Islami adalah adanya panutan dalam bertindak dalam mengambil keputusan untuk terus melestarikan budaya dan terus mengembangkannya, sebagaimana yang dikatakan Guru (G1, G4, G6) dalam sesi wawancara,

“Kalau mushafnya tidak berarti saya tidak izinkan untuk menyeter. Kenapa? Karena menurut pendiri al-Wasliyah laki-laki atau perempuan yang sudah mumayyiz apalagi perempuan yang sudah baligh, maka tidak boleh memegang mushaf al-Quran tanpa berwudu’ walaupun dia belum baligh. Aturan ini ada di buku Tuan Arsyad maka ini diterapkan disini menjadi budaya kita”.⁹³

Dari hasil wawancara di atas, dinyatakan bahwa dokumentasi dan observasi maka peneliti menyimpulkan bahwa MTs. Muallimin sangat berpotensi dalam mengembangkan budaya sekolah Islami. Hal ini didukung oleh banyak

⁹¹Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum di MTs. Muallimin UNIVA Medan pada hari sabtu tanggal 10 maret 2018 jam 13.30 s/d selesai

⁹²Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kesiswaan di MTs. Muallimin UNIVA Medan pada hari selasa tanggal 20 maret 2018 jam 10.00 s/d selesai

⁹³Hasil wawancara dengan Guru di Mts. Muallimin UNIVA Medan pada hari selasa tanggal 13 maret 2018 jam 10.00 s/d selesai

faktor diantaranya struktur organisasi yang solid, kerjasama antar stakeholder sekolah yang baik serta lingkungan kerja yang sangat memungkinkan untuk mengembangkan budaya sekolah Islami ini. Selain itu, dalam mengembangkan budaya sekolah Islami perlu adanya orang-orang yang kompeten dalam bidangnya, dan berdasarkan hasil observasi peneliti ini dimiliki oleh Mts. Muallimin. Dari data guru terlihat bahwa ada beberapa guru yang merupakan hafidz al-Quran serta tamatan Mesir yang tentu ini menjadi nilai plus dan faktor pendukung dalam mengembangkan budaya sekolah Islami di MTs. Muallimin UNIVA Medan.

5. Faktor Penghambat dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Islami di MTs. Muallimin UNIVA Medan

Ketika ada faktor pendukung maka bisa saja ada faktor penghambat, karena tidak ada yang berjalan sempurna. Begitu pula dalam mengembangkan sebuah budaya sekolah Islami. Tapi yang harus difahami adalah bahwa setiap kekurangan tidak bisa dijadikan alasan untuk tidak mengembangkan budaya yang telah lama di jalankan. Yang harus dilakukan adalah meminimalisir faktor penghambat agar tidak menjadi penghalang dalam mengembangkan budaya tersebut.

Menurut ustadz Kasran selaku kepala madrasah hal-hal yang menjadi faktor penghambat dalam mengembangkan budaya sekolah Islami di MTs. Muallimin UNIVA Medan adalah sebagai berikut,

“Sedangkan faktor penghambatnya adalah pada dana dan pada mental siswa, pada mental siswa terkait dengan tingkat ekonomi, tingkat pendidikan orang tua dan keharmonisan keluarga. Terkadang ada yang

tidak sanggup menghafal atau tidak bisa mengikuti pembelajaran kitab turost (kuning) hal ini yang masih sering terjadi di sekolah kita”.⁹⁴

Selain yang disebutkan beliau, Ustadz Muhayan juga mengatakan bahwa yang menjadi faktor penghambat adalah keterbatasan kelas yang dimiliki, ada beberapa kelas yang sifatnya masih kongsi, pagi diisi oleh MTs. Muallimin sedangkan sore dipakai oleh sekolah lain, sehingga dalam menjalankan program budaya buang sampah sembarangan masih tidak berjalan sempurna, berikut pernyataan Ustadz Muhayan selaku wakil kepala madrasah bagian kurikulum,

“...kami selalu buat jangka setahun, untuk setahun kita mau buat apa, misalnya budaya malu buang sampah, harus ditargetkan. Sampai hari ini kita masih berjibaku tentang budaya ini, walaupun kadang kita bablas, pagi misalkan bersih pada saat siang sudah kotor. Kenapa bisa seperti itu? Ada beberapa hambatan yaitu karena kelas kita ada beberapa yang masih gantian dengan sekolah lain. Pagi di isi oleh kita dan siang di isi mereka...”⁹⁵

Lalu untuk segi kurikulum sendiri Ustadz Muhayan memberikan stateman bahwa pembelajaran kitab turost akan tetap berjalan walaupun nanti ada yang mengatakan bahwa pembelajaran ini dikatakan tidak sesuai,

“Dalam segi kurikulum tetap yang utama tetap menjaga kelestarian pembelajaran kurikulum al-Wasliyah tersebut, karena tidak ada lain, didalam kurikulum al-Wasliyah itu bermuatan semua aspek akhlask, moral, etika. Dari mata pelajaran tafsir, akhlak, shorof, nahwu pada akhirnya akan melahirkan budaya-budaya pada diri peserta didik dan mengembangkan budaya sekolah Islami secara khusus. Sampai kapanpun mata pelajaran ini tetap ada di MTs. Muallimin UNIVA Medan. Meskipun, dari berbagai pihak nanti ada yang mengatakan itu tidak diakui, ha ini perlu disampaikan. Jadi kalau kita ajukan ke kementrian pendidikan dianggap tidak sesuai dengan aturan kementrian pendidikan dalam hal kurikulum. Jadi tidak ada nahwu, tidak ada shorof yang ada hanya bahasa arab. Tidak ada tafsir yang ada al-Quran Hadist. Tidak ada faraidh yang

⁹⁴Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Mts.Muallimin Univa Medan di ruang Kepala Madrasah pada hari kamis tanggal 08 maret 2018 jam 10.00

⁹⁵Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum di MTs. Muallimin UNIVA Medan pada hari sabtu tanggal 10 maret 2018 jam 13.30 s/d selesai

ada fiqh. Sementara dalam program al-Wasliyah ada Ushul Fiqh, Fiqh, Qawaidh Fiqh, Nahwu, Shorof, Bahasa Arab, Tauhid, Akhlak, Tafsir dan lain-lain. Kenapa? Karena kita menilai bahwa hasil dari pelajaran ini dapat menjadi budaya yang luar biasa”⁹⁶

Sedangkan menurut Ustadz Iam selaku wakil kepala madrasah bagian kesiswaan bahwa hal yang menjadi faktor penghambat juga datang dari siswa yang nakal, yang susah untuk menjalankan budaya sekolah Islami yang telah ditetapkan. Maka ketika itu berlaku, kesiswaan akan memberikan hukuman yang sifatnya bukan untuk kekerasan, sebagaimana dikatakan beliau,

“Yak, bentuk punishment yang dilakukan andai kata ada siswa/I yang aaa tidak melakukan budaya-budaya yang sudah diterapkan di madrasah tsanawiyah muallimin ini itu ada, yang pastinya dengan memberikan nasehat untuk tahapan awal memberikan nasehat, mendengarkan keluhan kesah, ini dilakukan oleh siapa saja bertanggung jawab bahwa muurid tersebut adalah muridnya, bukan hanya tanggung jawab dari WKM 3 ataupun bimbingan konseling tapi siapa saja, guru, wali kelas, yak bertanggung jawab untuk memberikan nasehat pada awalnya, andai kata nasehat-nasehat yang diberikan kata nasehat maka mungkin ada tindak lanjut selanjutnya, apabila tadi nasehat yang diberikan guru, biasanya guru akan menyampaikan kepada bimbingan konseling, bimbingan konseling nanti akan mengkonseling kembali yaa kan apa yang disampaikan oleh guru atau wali kelas tadi, dalam bimbingan konseling andai kata nasehat juga tidak diberikan mungkin ada hukuman, hukuman itu bisa apa saja ya bisa misalnya aaa apa namanya yang paling sederhana yang paling ringan kalau dia tidak menggunakan jilbab yang tidak sesuai dengan standar ya kita mengganti jilbabnya tersebut, bisa dengan kain sarung atau yaa yang lain-lainlah, artinya menutupi auratnya karena ada aturan Al-Qur’an yang harus diterapkan dalam pemakaian jilbab...”⁹⁷

Dari hasil wawancara, dokumentasi dan observasi maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor penghambat yang paling sering itu datangnya dari siswa yang nakal, dan tidak bisa mengikuti aturan yang ada. Apabila pelanggaran ini

⁹⁶Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kurikulum di MTs. Muallimin UNIVA Medan pada hari sabtu tanggal 10 maret 2018 jam 13.30 s/d selesai

⁹⁷Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bagian Kesiswaan di MTs. Muallimin UNIVA Medan pada hari selasa tanggal 20 maret 2018 jam 10.00 s/d selesai

terjadi maka hak bagian kesiswaan untuk memprosesnya dengan bekerjasama dengan bagian konseling sekolah. Selain itu juga karena belum terpenuhinya sarana berupa kelas karena masih harus berkongsi dengan sekolah lain.

C. Pembahasan Penelitian

Dari hasil penelitian terhadap kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan budaya sekoah Islami di MTs. Muallimin UNIVA Medan sudah berjalan dengan baik, jika melihat garis koordinasi yang dilakukan kepala madrasah sebagai top leader kepada setiap stakeholder sekolah yaitu tenaga pendidik juga tenaga kependidikan dalam mengembangkan budaya sekolah Islami yang ada.

Maka, adapun penjabaran dalam pembahasan ini berpedoman pada rumusan masalah tentang “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Islami di MTs. Muallimin UNIVA Medan” yaitu :

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs. Muallimin UNIVA Medan sudah mumpuni. Beliau mampu memberi kebijakan-kebijakan yang bisa diterima oleh semua stakeholder sekolah yang ada. Hal ini sangat baik untuk kelangsungan citra baik sekolah. Karena apabila antara pemimpin dan yang dipimpin tidak memiliki titik temu lagi maka sekolah tidak bisa mewujudkan visi dan misinya.

Kepemimpinan yang berhasil adalah yang mengerti apa tugas dan peranya sebagai pimpinan dalam mengayomi para anggotanya untuk sama-sama menjalankan hal-hal yang telah disepaati bersama. Dalam perspektif kebijakan

pendidikan nasional terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu, sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, iklim dan budaya, dan wirausahaan.⁹⁸

Dari tujuh peran utama tersebut terdapat satu peran yang sesuai dengan judul peneliti yaitu budaya. Kepala madrasah diharapkan jeli dalam menciptakan serta mengembangkan budaya sekolah. Karena peneliti membahas madrasah maka budaya yang diciptakan dan dikembangkan adalah budaya sekolah Islami. Untuk mengembangkan budaya sekolah Islami ini tentu kepala madrasah dituntut untuk keahliannya dalam kepemimpinan. Diharapkan kepala madrasah dapat mempengaruhi, mengatur, mengorganisasikan anggota yang ada agar dapat bekerjasama dalam meningkatkan kualitas sebuah lembaga pendidikan sesuai dengan visi dan misi yang telah dirumuskan bersama.

2. Budaya Sekolah Islami

Budaya yang hadir di MTs. Muallimin merupakan warisan dari pendiri al-Wasliyah, MTs. Muallimin adalah sekolah yang bercorak organisasi. Maka sudah pasti menerapkan apa yang menjadi ciri khas organisasi. Maka yang menjadi budaya sekolah Islami yang diterapkan di MTs. Muallimin UNIVA Medan adalah seragam yang bercorak al-Wasliyah yaitu bagi laki-laki memakai kemeja putih celana hitam dan kopiah (peci) dan perempuan memakai baju kurung putih, rok hijau dan jibab putih yang terdaat logo al-Wasliyah dibelakangnya, selanjutnya melestarikan budaya pembelajaran kitab turost (kuning) sebagai dasar penanaman akhlak kepada siswa-siswi, selanjutnya adalah menghafal al-Quran sebagai salah

⁹⁸Kompri, 2017, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori Untuk Praktik Sekolah*, Jakarta: Kencana, h. 61.

satu syarat kelulusan minimal 3 juz al-Quran, melaksanakan tasmi' al-Quran setiap harinya di halaman sekolah sebelum masuk pembelajaran di kelas, budaya malu buang sampah sembarangan, budaya disiplin dengan datang tepat waktu ini berlaku bagi semua stakeholder madrasah, budaya hormat kepada guru dengan menyalam, menyapa dan lain sebagainya selanjutnya karena MTs. Muallimin merupakan madrasah yang berada di bawah naungan sebuah organisasi maka perlu ditanamkan budaya pengamalan surah as-shaff ayat 10-11, budaya berpakaian rapi sesuai syariat bagi guru.

Budaya sekolah dalam sebuah lembaga pendidikan Islam berbeda dengan yang ada dalam lembaga pendidikan yang lain. Budaya sekolah Islami menunjukkan ciri-ciri, sifat, atau karakteristik tertentu sebagai sebuah keunggulan dalam sebuah lembaga pendidikan. Dalam perspektif Islam karakteristik budaya berkaitan dengan (1) Tauhid, karena tauhidlah yang menjadi prinsip pokok ajaran Islam, (2) Ibadah, merupakan bentuk ketaatan yang dilakukan dan dilaksanakan sesuai perintah Allah SWT, (3) Muamalah, merupakan ekspresi dari *din al Islam*.⁹⁹

Dari paparan diatas jika dikaitkan dengan hasil peneliti maka budaya sekolah Islami yang ada di MTs. Muallimin sudah sesuai dengan acuan yang tertera diatas. Dari segi tauhid semua budaya yang ada di MTs. Muallimin jelas erat kaitannya dengan penanaman tauhid, hal yang paling erat kaitannya adalah pemberdayaan pembelajaran kitab turost (kuning) yang didalamnya sangat detail dibahas mengenai tauhid, bukan hanya tauhid juga terdapat ibadah serta muamalah disetiap mata pelajarannya seperti fiqh, ushul fiqh, akhlak, sharaf, nahwu dan lain lain. Juga dari segi ibadah, bentuk nyata nya adalah tasmi' al-Quran yang dilakukan setiap pagi, hafalan al-Quran, pengamalan sholat dhuha saat jam istirahat, pelaksanaan praktik fardhu kifayah yang dilakukan dalam bulan suci

⁹⁹Wibowo, 2010, *Budaya Organisasi (Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang)*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 23

ramadhan, praktik pelaksanaan haji dan lain-lain, dan dari segi muamalah dapat dilihat dari segi budaya berpakaian peserta didik dan budaya hormat guru, budaya malu buang sampah sembarangan, budaya disiplin dan lain lain.

3. Upaya Mengembangkan Budaya Sekolah Islami

Mengembangkan budaya sekolah Islami MTs. Muallimin banyak melakukan inovasi-inovasi yang sifatnya berkesinambungan dalam mengembangkan setiap budaya sekolah Islami yang ada seperti melestarikan pembelajaran kitab turost (kuning) dengan memasukkan kedalam mata pelajaran wajib bagi peserat didik, diharapkan dengan pembelajaran ini siswa/siswi mampu membaca kitab turost dengan baik serta mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari, lalu apabila ada olimpiade maka peserta diikut sertakan untuk mengasah kemampuannya.

Selanjutnya budaya sekolah Islami menghafal al-Quran minimal 3 juz, dengan membagi kelompok tahfidz lalu memberikan satu guru sebagai pentasmi' hafalan mereka, dan ketika diakhir semester yang mendapatkan hafalan diluar target akan mendapat besiswa dan jika ada Musabaqah Tilawatil Quran (MTQ) peserta didik diikut sertakan guna mengasah kemampuannya. Dan untuk menguatkan daya ingat dengan hafalan-hafalan peserta didik, setiap pagi diadakan tasmi' al-Quran selama 15 menit dihalaman madrasah sebelum memulai pembelajaran dikelas. Selanjutnya untuk membiasakan peserta didik menutup aurat dengan benar maka seragam yang digunakan adalah yang benar-benar menutup aurat baik siswa perempuan dan laki-laki.

Dalam upaya pengembangan budaya sekolah Islami ini hal yang penting dilakukan adalah memberikan sosialisasi dan motivasi kepada seluruh stakeholder sekolah agar terus bekerjasama mengembangkan budaya-budaya sekolah Islami agar menjadi madrasah yang bisa jadi inspirasi bagi madrasah-madrasah lainnya.

Dalam mengembangkan budaya Islam di sekolah seluruh stakeholder pendidikan (kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru-guru, staff maupun peserta didik) harus memiliki 3 hal sebagai berikut: 1) *competency*, menyangkut

kemampuan dalam menjalankan tugas secara profesional yang meliputi kompetensi materi, keterampilan, dan metodologi 2) *personality*, menyangkut integritas, komitmen, dan dedikasi 3) *religionity*, menyangkut pengetahuan kecakapan dan pengalaman pada bidang keagamaan.¹⁰⁰

Berdasarkan hal diatas, maka setiap kepala madrasah harus jeli dalam mengambil sikap untuk mengembangkan budaya sekolah Islami yang ada agar dapat terus berjalan dengan baik dan menjadi madrasah inspirasi bagi madrasah lain. Ketika kepala madrasah telah berpedoman pada 3 hal yang disebutkan diatas yaitu kompetensi, komitmen, dan keahlian maka proses pengembangan budaya sekolah akan berjalan dengan baik.

Dari hasil obeservasi, maka dapat peneliti simpulkan bahwa MTs. Muallimin sudah cukup potensi untuk mengembangkan setiap budaya yang telah dirincikan oleh kepala Madrasah. Dari segi guru banyak yang berkompeten di bidangnya. Sehingga tidak menutup kemungkinan untuk terus berkembang budaya yang telah lama ada ini. Dan ini juga telah dibuktikan, signifikannya kesuksesan dalam pencapaian budaya menghafal al-Quran mulai dari dahulu hanya minimal 1 juz sekarang telah menjadi minimal 3 juz al-Quran sebagai syarat lulus, selanjutnya lulusan tahun ini telah mampu mencapai hafalan al-Quran sebanyak 13 juz ini merupakan salah satu upaya yang telah berhasil di ikhtiarkan sekolah untuk terus berpacu dalam mengembangkan budaya sekolah Islami tersebut.

¹⁰⁰Kompri, *Op. Cit*, h. 214.

4. Faktor Pendukung dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Islami

MTs. Muallimin sangat berpotensi dalam mengembangkan budaya sekolah Islami. Hal ini didukung oleh banyak faktor diantaranya struktur organisasi yang solid, kerjasama antar stakeholder sekolah yang baik serta lingkungan kerja yang sangat memungkinkan untuk mengembangkan budaya sekolah Islami ini. Selain itu, dalam mengembangkan budaya sekolah Islami perlu adanya orang-orang yang kompeten dalam bidangnya, dan berdasarkan hasil observasi peneliti ini dimiliki oleh Mts. Muallimin. Dari data guru terlihat bahwa ada beberapa guru yang merupakan hafidz al-Quran serta tamatan Mesir yang tentu ini menjadi nilai plus dan faktor pendukung dalam mengembangkan budaya sekolah Islami di MTs. Muallimin UNIVA Medan.

Menurut Hasan faktor yang dapat mendukung dalam membentuk budaya Sekolah Islami adalah sebagai berikut :

- a. Organisasi.
- b. Komitmen pimpinan tertinggi.
- c. Komunikasi.
- d. Motivasi.
- e. Lingkungan kerja.¹⁰¹

Dari paparan diatas maka sangat jelas bahwa MTs. Muallimin memiliki faktor yang sangat mendukung dalam mengembangkan budaya sekolah Islami. Kelima faktor tersebut merupakan acuan yang telah cukup untuk dijadikan panutan dalam mengembangkan budaya sekolah Islami yang ada.

¹⁰¹Uhar Suharsaputra, Refika Aditama, 204-206.

5. Faktor Penghambat dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Islami

Faktor penghambat yang paling sering itu datangnya dari siswa yang nakal, dan tidak bisa mengikuti aturan yang ada. Apabila pelanggaran ini terjadi maka hak bagian kesiswaan untuk memprosesnya dengan bekerjasama dengan bagian konseling sekolah. Selain itu juga karena belum terpenuhinya sarana berupa kelas karena masih harus berkongsi dengan sekolah lain.

Ini menjadi kendala yang dialami MTs. Muallimin sehingga memang seluruh pihak harus terus berkoordinasi dengan berupaya semaksimal mungkin meminimalisir kondisi ini dengan perlahan-lahan.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa :

1. Dalam kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs. Muallimin UNIVA Medan sudah mumpuni. Beliau mampu memberi kebijakan-kebijakan yang bisa diterima oleh semua stakeholder sekolah yang ada. Hal ini sangat berpengaruh untuk kelangsungan citra baik sekolah. Karena apabila antara pemimpin dan yang dipimpin tidak memiliki titik temu lagi maka sekolah tidak bisa mewujudkan visi dan misinya.
2. Budaya sekolah Islami yang diterapkan di MTs. Muallimin UNIVA Medan adalah seragam yang bercorak al-Wasliyah yaitu bagi laki-laki memakai kemeja putih celana hitam dan kopiah (peci) dan perempuan memakai baju kurung putih, rok hijau dan jibab putih yang terdapat logo al-Wasliyah dibelakangnya, selanjutnya melestarikan budaya pembelajaran kitab turost (kuning) sebagai dasar penanaman akhlak kepada siswa-siswi, selanjutnya adalah menghafal al-Quran sebagai salah satu syarat kelulusan minimal 3 juz al-Quran, melaksanakan tasmi' al-Quran setiap harinya di halaman sekolah sebelum masuk pembelajaran di kelas, budaya malu buang sampah sembarangan, budaya disiplin dengan datang tepat waktu ini berlaku bagi semua stakeholder madrasah, budaya hormat kepada guru dengan menyalam, menyapa dan lain sebagainya selanjutnya karena MTs. Muallimin

3. merupakan madrasah yang berada di bawah naungan sebuah organisasi maka perlu ditanamkan budaya pengamalan surah as-shaff ayat 10-11, budaya berpakaian rapi sesuai syariat bagi guru.
4. Dalam upaya mengembangkan budaya sekolah Islami ini hal yang dilakukan adalah memberikan sosialisasi dan motivasi kepada seluruh stakeholder sekolah agar terus bekerjasama mengembangkan budaya-budaya sekolah Islami agar menjadi madrasah yang bisa jadi inspirasi bagi madrasah-madrasah lainnya.
5. Banyak faktor diantaranya struktur organisasi yang solid, kerjasama antar stakeholder sekolah yang baik serta lingkungan kerja yang sangat memungkinkan untuk mengembangkan budaya sekolah Islami ini. Selain itu, dalam mengembangkan budaya sekolah Islami perlu adanya orang-orang yang kompeten dalam bidangnya, dan berdasarkan hasil observasi peneliti ini dimiliki oleh Mts. Muallimin. Dari data guru terlihat bahwa ada beberapa guru yang merupakan hafidz al-Quran serta tamatan Mesir yang tentu ini menjadi nilai plus dan faktor pendukung dalam mengembangkan budaya sekolah Islami di MTs. Muallimin UNIVA Medan.
6. Faktor penghambat yang paling sering itu datangnya dari siswa yang nakal, dan tidak bisa mengikuti aturan yang ada. Apabila pelanggaran ini terjadi maka hak bagian kesiswaan untuk memprosesnya dengan bekerjasama dengan bagian konseling sekolah. Selain itu juga karena belum terpenuhinya sarana berupa kelas karena masih harus berkongsi dengan sekolah lain.

B. SARAN

1. Kepada Kepala Madrasah agar selalu berupaya menciptakan budaya baru yang baik dengan cara memberi kebijakan-kebijakan yang bisa diterima oleh semua stakeholder sekolah yang ada dalam mewujudkan citra baik sekolah.
2. Kepada Kepala Madrasah agar selalu berupaya mempertahankan budaya Islami yang sudah ada di MTs Muallimin UNIVA Medan, seperti tetap mengenakan seragam yang bercorak al-Wasliyah, melestarikan budaya pembelajaran kitab turost (kuning), melaksanakan tasmi' al-Quran setiap harinya di halaman sekolah sebelum masuk pembelajaran di kelas, budaya malu buang sampah sembarangan, budaya disiplin dengan datang tepat waktu ini berlaku bagi semua stakeholder madrasah, budaya hormat kepada guru dengan menyalam, menyapa dan lain sebagainya.
3. Kepada Kepala Madrasah supaya mengembangkan budaya sekolah Islami seperti memberikan sosialisasi dan motivasi kepada seluruh stakeholder sekolah agar terus bekerjasama mengembangkan budaya-budaya sekolah Islami agar menjadi madrasah yang bisa jadi inspirasi bagi madrasah-madrasah lainnya.
4. Kepada seluruh komponen sekolah, yaitu Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Seluruh Staff dan Guru-guru agar selalu solid dalam mengembangkan budaya sekolah Islami di MTs. Muallimin UNIVA Medan.
5. Kepada seluruh komponen sekolah, yaitu Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Seluruh Staff dan Guru-guru agar mengatur dari siswa yang nakal yang tidak bisa mengikuti aturan yang ada

DAFTAR REFERENSI

- Asmani, Jamal Ma'mur. 2012. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Jogjakarta: Diva Press
- Asy Syifa, Firman Kurnia. 2016. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Islami di SMP Muhammadiyah Kaliwungu*. Semarang: UIN- Walisongo
- Chairunnisa, Conni. 2016. *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*. Jakarta: Rajawali Press
- Danim, Sudarwan. 2010. *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia
- Denim, Sudarwin. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif, Rancangan Metodologi, Presentasi dan Publikasi Hasil Penelitian Untuk Mahasiswa dan Penelitian Pemula Bidang Ilmu Sosial, Pendidikan dan Humamiora Cet 1*. Bandung: Pustaka Setia
- Elkabumani, Nasin. 2014. *Penerapan Pembelajaran Budaya dan Karakter bangsa*. Bandung: CV Gaza Publishing
- Fatimah. 2017. *Peran Kepala Sekolah Sebagai Educator Dalam Pengembangan Budaya Religius di SMPN 1 Kebonsari*. Ponorogo: IAIN Ponorogo
- Hamka. 2003. *Tafsir al-Azhar*. Jakarta: Panjimas
- Helmawati. 2014. *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Managerial Skills*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hikmat. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia
- Idrus, Achmad dkk. 2015. *Pengantar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing
- Kompri. 2015. *Manajemen Pendidikan Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruz Media
- Kompri. 2017. *Standardisasi Kompetensi kepala Sekolah Pendeatan Teori untuk Praktik Profesional*. Jakarta: Kencana
- Lubis, Effi Aswita. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Medan: UNIMED Press
- Siahaan, Amiruddin dkk. 2013. *Administrasi Satuan Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing
- Muttaqin, Abdul. 2014. *Skripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Pembelajaran di SMP IT Al-Hijrah Lau Dendang*. Medan: IAIN SU
- Muhaimin. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Predana Media Groub
- Muhaimin dkk. 2009. *Manajeen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kencana
- Mulyadi. 2016. *Bimbingan Konseling di Sekolah dan Madrasah Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana
- Munthe, Mathuleosy. 2017. *Kepemimpinan Berbasis Nilai dalam Membangun Iklim Sekolah di Serdang Bedagai: Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXIV. No.2*.
- Muri Yusuf, A. 2014. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia

- Rakhmat, Jalaluddin. 2009. *Komunikasi Antarbudaya Panduan Berkomunikasi dengan Oran-Orang Berbeda Budaya*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinandan Perilaku Organisasi Edisi 3*. Jakarta: Rajawali Press
- Saputra, Aziz. 2017. *Peran Kepala Madrasah Dalam Membentuk Budaya Religius di MAN 1 Palembang*. Palembang: UIN Raden Fatah
- Saefullah. 2012. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Suharsaputra, Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama
- Supardi. 2013. *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Syafauddin. 2013. *Panduan Penulisan Sekeripsi*. Medan : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN SU.
- Syafaruddin & Asrul. 2015. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Citapustaka Media
- Umam, Khairul. 2012. *Manajemen Oragnisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Wahyudi. 2009. *Budaya Sekolah Unggul di Semarang*. Jurnal Cakrawala Pendidikan Vol 7 No 2
- Winardi, J. 2015. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi (Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang)*. Jakarta: Rajawali Pers

Lampiran 1

PANDUAN WAWANCARA/OBSERVASI/STUDI DOKUMENTASI
KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENGEMBANGKAN
BUDAYA SEKOLAH ISLAMI DI MTS. MUALLIMIN UNIVA MEDAN

No	Pertanyaan Penelitian	Uraian/Data yang Digunakan	Teknik/ Sumber Data
1	Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs. Muallimin UNIVA Medan	Menggunakan teknik wawancara, observasi, studi dokumentasi	Informan : Kepala Madrasah, Wakil kepala Madrasah bagian kurikulum, Wakil Kepala Madrasah bagian Kesiswaan, Guru
2	Budaya Sekolah Islami di MTs. Muallimin UNIVA Medan	Menggunakan teknik wawancara, observasi, studi dokumentasi	Informan : Kepala Madrasah, Wakil kepala Madrasah bagian kurikulum, Wakil Kepala Madrasah bagian Kesiswaan, Guru
3	Upaya dalam Mengembangkan Budaya Sekolah	Menggunakan teknik wawancara, observasi, studi dokumentasi	Informan : Kepala Madrasah, Wakil kepala Madrasah

	Islami di MTs. Muallimin UNIVA Medan		bagian kurikulum, Wakil Kepala Madrasah bagian Kesiswaan, Guru
4	Faktor Pendukung dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Islami di MTs. Muallimin UNIVA Medan	Menggunakan teknik wawancara, observasi, studi dokumentasi	Informan : Kepala Madrasah, Wakil kepala Madrasah bagian kurikulum, Wakil Kepala Madrasah bagian Kesiswaan, Guru
5	Faktor Penghambat dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Islami di MTs. Muallimin UNIVA Medan	Menggunakan teknik wawancara, observasi	Informan : Kepala Madrasah, Wakil kepala Madrasah bagian kurikulum, Wakil Kepala Madrasah bagian Kesiswaan,

Lampiran 2

PEDOMAN WAWANCARA DENGAN KEPALA MADRASAH MTs. MUALLIMIN UNIVA MEDAN

A. Pedoman Wawancara

1. Pedoman wawancara ini sebagai panduan melakukan wawancara
2. Pedoman wawancara ini bersifat fleksibel sesuai dengan situasi dan kondisi yang dierikan informan
3. Selama proses wawancara berlangsung peneliti menggunakan alat bantu handphone dan alat tulis guna merekam hasil wawancara

B. Identitas Wawancara

1. Nama informan : Kasran MA, Drs
2. Tempat : MTs. Muallimin UNIVA Medan
3. Hari/Tanggal : Kamis, 08 Maret 2018
4. Waktu : 10.00 s/d selesai

C. Pertanyaan dengan Kepala Madrasah

1. Sebagai kepala madrasah, apa yang ustadz ketahui mengenai budaya sekolah ?
2. Budaya sekolah seperti apa yang harus dibangun dalam sebuah lembaga pendidikan, khususnya lembaga pendidikan Islam?
3. Apa yang melatar belakangi terbentuknya budaya sekolah islami di Mts. Muallimin Univa Medan ?
4. Apa tujuan adanya budaya sekolah Islami di Mts. Muallimin Univa Medan?
5. Untuk siapa saja budaya sekolah Islami di Mts. Muallimin Univa Medan ini di tujukan?
6. Apa harapan ustadz dengan berkembangnya budaya sekolah Islami di madrasah ini ?
7. Upaya apa yang ustadz lakukan dalam mewujudkan visi misi terkait dengan budaya sekolah Islami di Mts. Muallimin Univa Medan?

8. Menurut ustadz, pemimpin idea itu yang bagaimana?
9. Menurut ustadz sendiri, kepemimpinan ustadz di Mts. Muallimin Univa Medan ini bagaimana?
10. Kepemimpinan yang bagaimana yang baik untuk diterapkan dalam lembaga pendidikan?
11. Sebagai pemimpin madrasah, bagaimana ustadz menjadi *uswah* bagi guru-guru serta seluruh peserta didik di Mts. Muallimin Univa Medan ?
12. Sebagai seorang pemimpin, bagaimana upaya ustadz dalam melibatkan masyarakat madrasah dalam semua kegiatan di Mts. Muallimin Univa Medan ?
13. Bagaimana bapak memotivasi guru-guru dan peserta didik terkait dengan budaya sekolah Islami di Mts. Muallimin Univa Medan ?
14. Bagaimana ustadz membina guru-guru dan peserta didik terkait budaya sekolah Islami di Mts. Muallimin Univa Medan ?
15. Bagaimana peran kepala madrasah dalam merencanakan budaya sekolah Islami yang baik di lingkungan madrasah?
16. Apa saja program yang ustadz buat terkait budaya sekolah Islami di madrasah ini?
17. Bagaimana upaya ustadz dalam mensosialisasikan budaya sekolah Islami di Mts. Muallimin Univa Medan?
18. Bagaimana upaya ustadz dalam mempertahankan budaya sekolah Islami di Mts. Muallimin Univa Medan?
19. Sarana dan prasarana apa saja yang ustadz sediakan dalam mendukung budaya sekolah Islami di Mts. Muallimin Univa Medan?
20. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam mengembangkan budaya sekolah Islami?

Lampiran 3

PEDOMAN WAWANCARA DENGAN WAKIL KEPALA MADRASAH BAGIAN KURIKULUM MTs. MUALLIMIN UNIVA MEDAN

A. Pedoman Wawancara

1. Pedoman wawancara ini sebagai panduan melakukan wawancara
2. Pedoman wawancara ini bersifat fleksibel sesuai dengan situasi dan kondisi yang dierikan informan
3. Selama proses wawancara berlangsung peneliti menggunakan alat bantu handphone dan alat tulis guna merekam hasil wawancara

B. Identitas Wawancara

1. Nama informan : Muhayan MA
2. Tempat : MTs. Muallimin UNIVA Medan
3. Hari/Tanggal : Sabtu/ 10 Maret 2018
4. Waktu : 13.30 s/d selesai

C. Pertanyaan dengan WKM-1 (Kurikulum)

1. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di Mts. Muallimin Univa Medan ?
2. Seberapa besar peran kepala madrasah terkait budaya sekolah Islami di Mts. Muallimin Univa Medan ?
3. Bagaimana pendapat ustadz mengenai budaya sekolah Islami ?
4. Bagaimana kurikulum di Mts. Muallimin Univa Medan ?
5. Sebagai WKM I kurikulum, bagaimana upaya ustadz menanamkan nilai-nilai ajaran agama Islam dalam proses pembelajaran peserta didik ?
6. Apa saja program ustadz dalam mengembangkan budaya sekolah Islami di Mts. Muallimin Univa Medan ?

Lampiran 4

PEDOMAN WAWANCARA DENGAN WAKIL KEPALA MADRASAH BAGIAN KESISWAAN MTs. MUALLIMIN UNIVA MEDAN

A. Pedoman Wawancara

1. Pedoman wawancara ini sebagai panduan melakukan wawancara
2. Pedoman wawancara ini bersifat fleksibel sesuai dengan situasi dan kondisi yang diutarakan informan
3. Selama proses wawancara berlangsung peneliti menggunakan alat bantu handphone dan alat tulis guna merekam hasil wawancara

B. Identitas Wawancara

1. Nama informan : Irham Azmi S.Pd.I
2. Tempat : MTs. Muallimin UNIVA Medan
3. Hari/Tanggal : Selasa/20 Maret 2018
4. Waktu : 10.00 s/d selesai

C. Pertanyaan dengan WKM-3 (Kesiswaan)

1. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di MTs Muallimin UNIVA Medan?
2. Seberapa besar peran kepala sekolah terkait budaya sekolah Islami di MTs Muallimin UNIVA Medan?
3. Bagaimana pendapat Ustadz terkait budaya sekolah Islami?
4. Sebagai WKM di bagian kesiswaan, program budaya sekolah Islami seperti apa yang dilaksanakan di MTs Muallimin UNIVA Medan?
5. Bagaimana pembagian waktu pelaksanaan dalam setiap kegiatan yang berhubungan dengan budaya sekolah Islam di MTs Muallimin UNIVA Medan?
6. Bagaimana proses pengawasan terhadap peserta didik terkait budaya sekolah Islami?
7. Bagaimana cara mengatasi peserta didik yang membangkang dalam kegiatan budaya sekolah Islam di MTs Muallimin UNIVA Medan?

Lampiran 5

PEDOMAN WAWANCARA DENGAN GURU di MTs. MUALLIMIN UNIVA MEDAN

A. Pedoman Wawancara

1. Pedoman wawancara ini sebagai panduan melakukan wawancara
2. Pedoman wawancara ini bersifat fleksibel sesuai dengan situasi dan kondisi yang di berikan informan
3. Selama proses wawancara berlangsung peneliti menggunakan alat bantu handphone dan alat tulis guna merekam hasil wawancara

B. Identitas Wawancara

1. Nama informan : Guru MTs. Muallimin UNIVA Medan
2. Tempat : MTs. Muallimin UNIVA Medan
3. Hari/Tanggal : selasa/ 13 Maret 2018
4. Waktu : 10.00 s/d selesai

C. Pertanyaan dengan Guru Bidang Studi Aqidah Akhlak.

1. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di MTs. Muallimin Univa Medan?
2. Seberapa besar peran kepala madrasah terkait budaya sekolah Islami di MTs. Muallimin Univa Medan?
3. Bagaimana pendapat ustadz/Ibu terkait budaya sekolah Islami?
4. Sebagai guru, bagaimana peran ustadz/ibu dalam mengembangkan budaya sekolah Islami di MTs. Muallimin Univa Medan?
5. Nilai-nilai Islam apa saja yang ustadz/ibu ajarkan kepada peserta didik?
6. Bagaimana upaya ustadz/Ibu dalam memotivasi peserta didik di MTs. Muallimin Univa Medan?

Lampiran 6

DOKUMENTASI

1. Gedung dan Halaman Sekolah MTs. Muallimin UNIVA Medan





2. Ruang kelas MTs. Muallimin UNIVA Medan



3. Ruang Kepala Madrasah MTs. Muallimin UNIVA Medan



4. Budaya Sekolah Islami MTs. Muallimin UNIVA Medan

1) Budaya Tasmi' al-Quran di Lapangan sebelum masuk kelas



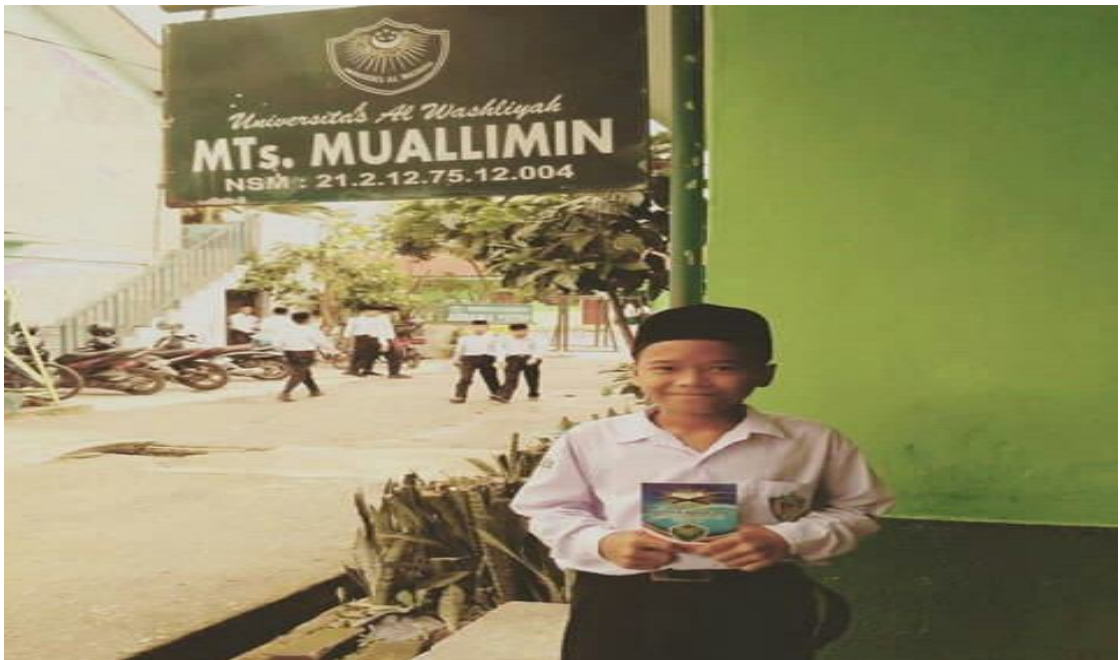
2) Budaya Sholat Dhuha Pada Jam Istirahat



3) Budaya Seragam Mts. Muallimin UNIVA Medan



4) Budaya Menghafal al-Quran



(foto siswa memegang buku catatan hafalan)



(foto daftar pembimbing tahfidz untuk siswa-siswi MTs. Muallimin UNIVA Medan)



(foto salah satu siswa yang sedang menyetorkan hafalan quran nya)

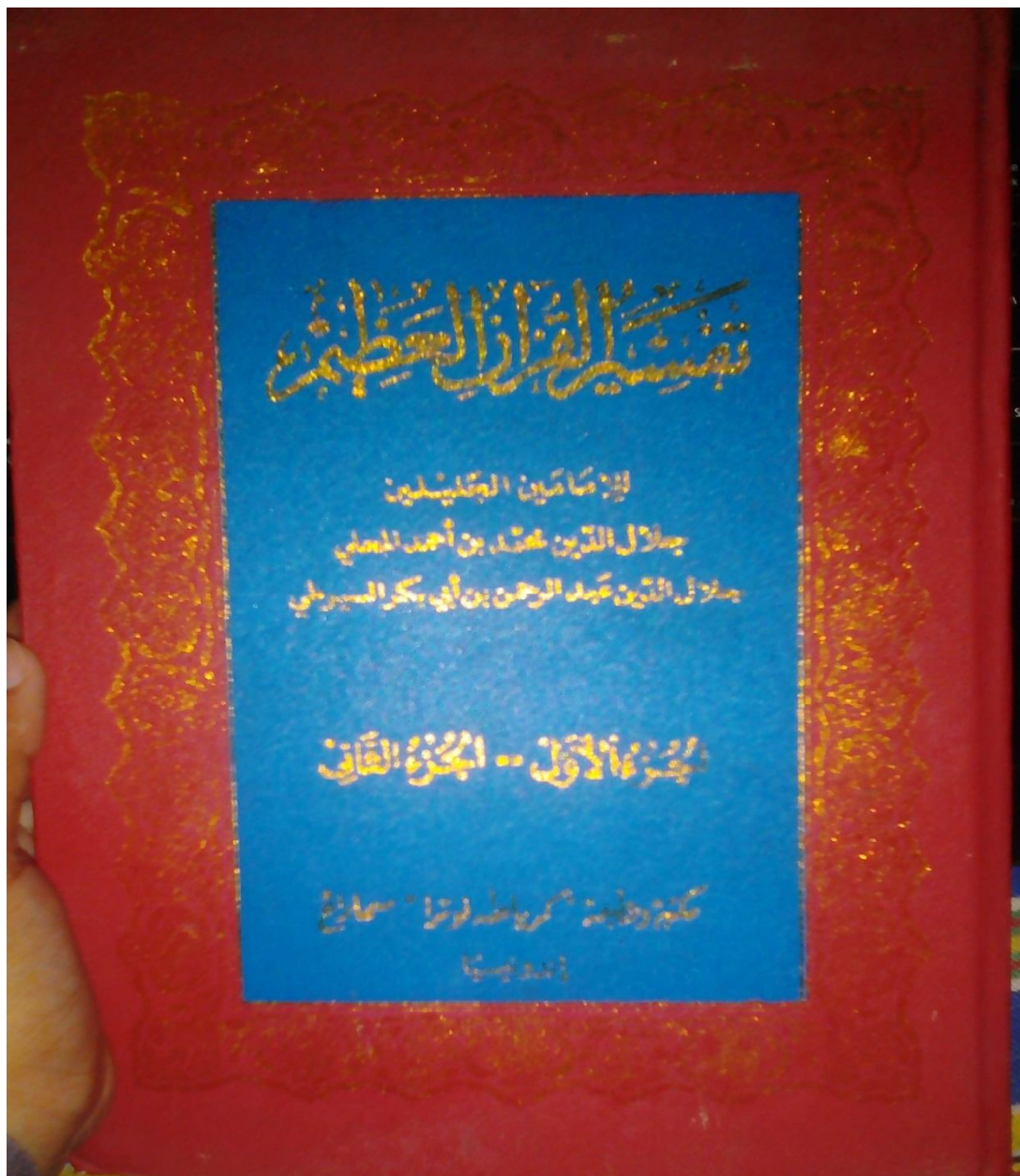
5) Budaya Malu Buang Sampah Sembarangan



6) Budaya Pembelajaran Kitab Turost



(foto saat pembelajaran kitab turost)



(foto salah satu kitab Turost yang di pelajari di MTs. Muallimin UNIVA Medan)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Identitas Diri

Nama : Khoirun Nisa Pulungan

Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 13 Maret 1997

Alamat : Jl. Setia Budi/Jl. Kenanga Sari III Tj. Sari Medan

Nama Ayah : Ibrahim Pulungan

Nama Ibu : Rosyidah Lubis

Alamat Orang Tua : Jl. Setia Budi/Jl. Kenanga Sari III Tj. Sari Medan

Anak Ke Dari : 1 dari 3 bersaudara

II. Pendidikan

1. Tahun 2008 Tamatan SDN 069022, Jl. Kemuning Kel. Tj. Rejo Kec. Medan Sunggal Kota Medan
2. Tahun 2011 Tamatan Madrasah Tsanawiyah Muallimin UNIVA Medan, Jl. SM. Raja Km 5,5 Medan
3. Tahun 2014 Tamatan Madrasah Aliyah Muallimin UNIVA Medan, Jl. SM. Raja Km 5,5 Medan
4. Tahun 2018 Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Semester VIII

Medan, Mei 2018

Khoirun Nisa Pulungan
NIM 37.14.1.021